



Statistics  
Canada

Statistique  
Canada

Gouvernement  
Publications

CA1  
BS71  
-7524

3 1761 11849720 5

## Economic Characteristics Staff

## Groupe des caractéristiques économiques

Labour Force Survey  
Research Paper  
Number 24

Document de recherche de  
l'enquête sur la population  
active numéro 24

The declining labour  
force participation rate  
of men age 55 and over:  
an examination of  
possible causes

La baisse du taux d'activité  
chez les hommes de 55 ans et  
plus: étude des causes  
possibles

\$200





CAI  
BS 71  
-Z524

Statistics Canada

Statistique Canada

710 Economic Characteristics  
Staff

Groupe des caractéristiques  
économiques

Labour Force Activities  
Section

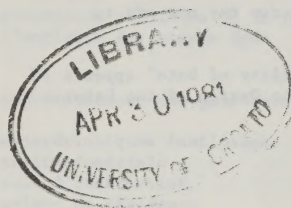
Section des activités sur le  
marché du travail

Labour Force Survey  
Research Paper  
Number 24

Document de recherche de  
l'enquête sur la population  
active numéro 24

The declining labour  
force participation rate  
of men age 55 and over:  
an examination of  
possible causes

La baisse du taux d'activité  
chez les hommes de 55 ans et  
plus: étude des causes  
possibles



Published under the  
authority of the  
Minister of Supply and  
Services Canada

Publication autorisée par le  
ministre des Approvisionne-  
ments et Services Canada

Statistics Canada should  
be credited when  
reproducing or quoting  
any part of this  
document

Reproduction ou citation  
autorisée sous réserve  
d'indication de la source:  
Statistique Canada

Minister of Supply and  
Services Canada 1980

Ministre des Approvision-  
nements et Services Canada  
1980

November 1980  
8-3100-513

Novembre 1980  
8-3100-513

Ottawa

Ottawa

## SYMBOLS

The following symbols are used in this Statistics Canada publication:

... data based on very small samples.

- figures not applicable.

## NOTE

Estimates of less than 10,000 and rates based on such estimates should be interpreted in light of their large sampling variability.

All arithmetic calculations (i.e., rates, percentages, averages and comparisons between estimates) have been performed using unrounded estimates.

Due to rounding, figures may not add to totals shown.

A section on "Reliability of Data" appears in "Notes Relating to the Design of the Labour Force Survey".

## SIGNES CONVENTIONNELS

Les signes suivants sont employés dans la présente publication de Statistique Canada:

... données provenant d'échantillons très petits.

- nombres n'ayant pas lieu de figurer.

## NOTA

Il faut interpréter les estimations inférieures à 10,000 et les taux qui s'y rapportent à la lumière de leur variabilité d'échantillonnage élevée.

Tous les calculs arithmétiques (c.-à-d., taux, pourcentages, moyennes et comparaisons entre les estimations) ont été faits au moyen d'estimations non arrondies.

Les chiffres ayant été arrondis, ils peuvent ne pas correspondre à la somme des totaux indiqués.

Une section intitulée "Fiabilité des données" figure dans "Notes sur la conception de l'enquête sur la population active".

TABLE OF CONTENTS

	Page
<u>Introduction</u>	7
Age Composition of the Male Working Age Population	9
Nature of the Declining Participation	11
Magnitude of the Decline	11
Stability of the Decline	12
Time Series Stability	13
Micro-stability	16
Possible Explanations for the Declining Participation of Older Men	21
Demographic Characteristics	21
Family Characteristics	21
Family Employment	22
Educational Level	24
Province of Residence	24
Characteristics of Last Job	25
Class of Worker	25
Industry	26
Occupation	27
Full Time/Part Time	28
Income Position	28
Family Income of Men 55 to 64 Years	29
Family Income of Men 65 Years and Over	30
Possible Explanations for the Declining Participation of Older Men - A Look at Labour Market Experiences	33
Employment	33
Unemployment	35

TABLE DES MATIÈRES

	Page
<u>Introduction</u>	7
Structure par âge de la population masculine d'âge actif	9
Nature de la baisse de l'activité	11
Ampleur du phénomène	11
Stabilité du phénomène	12
Stabilité de la série chronologique	13
Micro-stabilité	16
Explications possibles de la baisse de l'activité des hommes âgés	21
Caractéristiques démographiques	21
Caractéristiques familiales	21
Activité familiale	22
Niveau d'instruction	24
Province de résidence	24
Caractéristiques du dernier emploi	25
Statut professionnel	25
Secteur d'activité	26
Profession	27
Emploi à temps plein/à temps partiel	28
Situation financière	28
Revenu familial des hommes de 55 à 64 ans	29
Revenu familial des hommes de 65 ans et plus	30
Explications possibles de la baisse de l'activité des hommes âgés - Aperçu des expériences professionnelles	33
Emploi	33
Chômage	35



## TABLE OF CONTENTS - Continued

	Page
Other Possible Explanations for the Declining Participation of Older Men	37

Summary	43
---------	----

Chart

1. Participation Rates, Men 55-64 Years and Men 65 Years and Over, Canada, Annual Averages 1966-78	48
2. Population and Labour Force, Men 55-64 Years, Canada, Annual Averages 1966-78	48
3. Population and Labour Force, Men 65 Years and Over, Canada, Annual Averages 1966-78	48
4. Men Not in the Labour Force, 55-64 Years and 65 Years and Over, Canada, Annual Averages 1966-78	48

Table

1. Working Age Population, Men by Selected Age Groups, Census Data, 1931-1976	49
2. Working Age Population Projections, Men by Selected Age Groups, Census Population Projections, 1980-2001	49
3. Participation Rates, Men by Selected Age Groups, Annual Average, 1953-1978	50
4. Older Men Not in the Labour Force, Annual Average, 1966-1978	50
5. Benefit Periods Established Under The Unemployment Insurance Program and Number of Recipients of Retirement Pensions Under the Canada and Quebec Pension Plans, for Older Men, 1969-1978	51
6. Older Men Not in the Labour Force by When Last Worked, Annual Average, 1978	51
7. A Comparison of Older Men Not in the Labour Force With Older Employed Men by Duration of Last Job, Annual Average, 1978	52

## TABLE DES MATIÈRES - suite

	Page
Autres explications possibles de la baisse de l'activité des hommes âgés	37

Résumé	43
--------	----

Graphique

1. Taux de participation, hommes de 55 à 64 ans et de 65 ans et plus, Canada, moyennes annuelles 1966-78	48
2. Population et population active, hommes de 55 à 64 ans, Canada, moyennes annuelles 1966-78	48
3. Population et population active, hommes de 65 ans et plus, Canada, moyennes annuelles 1966-78	48
4. Hommes inactifs de 55 à 64 ans et de 65 ans et plus, Canada, moyennes annuelles 1966-78	48

Tableau

1. Population d'âge actif, hommes selon certains groupes d'âge, données du recensement, 1931-1976	49
2. Projections de la population d'âge actif, hommes selon certains groupes d'âge, projections démographiques du recensement, 1980-2001	49
3. Taux d'activité, hommes selon certains groupes d'âge, moyenne annuelle, 1953-1978	50
4. Hommes âgés inactifs, moyenne annuelle, 1966-1978	50
5. Périodes de prestations établies aux termes du programme d'assurance-chômage, et nombre de bénéficiaires de prestations de retraite en vertu du Régime de pensions du Canada et du Régime de rentes du Québec, pour les hommes âgés, 1969-1978	51
6. Hommes âgés inactifs, selon le nombre de mois (d'années) écoulé depuis le dernier emploi, moyenne annuelle, 1978	51
7. Comparaison des hommes âgés inactifs et des hommes âgés occupés, selon la durée du dernier emploi, moyenne annuelle, 1978	52

This document makes a number of references to data from the Labour Force Survey on persons "permanently unable to work". Some time after this study was conducted a separate evaluation of the data on persons "permanently unable to work" was undertaken and this evaluation revealed that there are very serious weaknesses in these data. Consequently, these estimates are no longer being tabulated or published. It is essential to note that the weaknesses in the data on persons "permanently unable to work" (all of whom are classified as not in the labour force) in no way affect the quality of the Labour Force Survey's estimates of employment and unemployment.

The basic deficiency in the data on those "permanently unable to work" is that a very substantial proportion of the individual cases do not appear to represent permanent disabilities as evidenced by the fact that this condition is not reported consistently from one month to the next. At best these data can only be taken as an indication of some degree of disability at the time of the survey.

Data contained in this document on persons "permanently unable to work" should be interpreted in light of the weaknesses which have subsequently been found in the data as described above.


Remedial action is currently being undertaken with a view to raising the quality of the affected estimates. Should this be successful, then consideration will be given to the tabulation and release of these data at some point in the future.

Dans ce document, il est question à plusieurs reprises des données de l'EPA sur les personnes souffrant d'une incapacité permanente. A la suite de cette étude, une évaluation distincte de ces données a révélé qu'elles comportaient de très graves lacunes. Nous avons donc décidé de ne plus totaliser ni publier ces estimations. Il importe de signaler que ces lacunes n'influent en rien sur la qualité des estimations de l'EPA concernant l'emploi et le chômage (toutes les personnes qui souffrent d'une incapacité permanente étant considérées comme des inactifs).

La plus grande faiblesse des données en question tient au fait qu'une très forte proportion des cas déclarés à ce chapitre ne semblent pas représenter des cas réels d'incapacité "permanente", car cet état n'est pas systématiquement déclaré d'un mois à l'autre. Ces chiffres ne donnent donc au mieux qu'une idée générale du nombre de personnes souffrant d'une certaine incapacité au moment de l'enquête.

C'est pourquoi il faut interpréter avec circonspection les données présentées ici sur les personnes souffrant d'une incapacité permanente.

Nous procédons actuellement à la correction des estimations en vue d'en améliorer la qualité. Si nous réussissons à le faire, nous envisagerons la possibilité d'en reprendre la totalisation et la diffusion.



Digitized by the Internet Archive  
in 2023 with funding from  
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761118497205>



## TABLE OF CONTENTS - Continued

## Page

Table

8. Older Men Not in the Labour Force Who Have Worked in the Last Five Years (Excluding Permanently Unable to Work), by Reason for Leaving Last Job, Annual Average, 1978	52
9. Older Men Not in the Labour Force by Job Seeking Activity, Annual Average, 1978	53
10. The Labour Force Experience of Older Men Over the 1978 Calendar Year	53
11. A Comparison of Older Men Not in the Labour Force With Men in the Labour Force (by Selected Age Groups), by Family Characteristics and by Family Employment Characteristics, Annual Average, 1978	54
12. A Comparison of Older Men Not in the Labour Force With Men in the Labour Force (by Selected Age Groups), by Educational Level, Annual Average, 1978	54
13. The Proportion of Older Men in the Population Who are Not Participating in the Labour Force, and Older Men Not in the Labour Force, Canada and Provinces, Annual Average, 1978	55
14. A Comparison of Older Men Not in the Labour Force Who Have Worked in the Last Five Years (Excluding Permanently Unable to Work) With Older Employed Men, by Class of Worker, Annual Average, 1978	55
15. A Comparison of Older Men Not in the Labour Force Who Have Worked in the Last Five Years (Excluding Permanently Unable to Work) With Older Employed Men, by Industry, Annual Average, 1978	56
16. A Comparison of Older Men Not in the Labour Force Who Have Worked in the Last Five Years (Excluding Permanently Unable to Work) With Older Employed Men, by Occupation, Annual Average, 1978	57

## TABLE DES MATIÈRES - suite

## Page

Tableau

8. Hommes âgés inactifs ayant travaillé au cours des cinq dernières années (à l'exception des hommes souffrant d'une incapacité permanente), selon la raison pour laquelle ils ont quitté leur emploi, moyenne annuelle, 1978	52
9. Hommes âgés inactifs, selon la recherche d'emploi, moyenne annuelle, 1978	53
10. Expérience des hommes âgés sur le marché du travail au cours de l'année civile 1978	53
11. Comparaison des hommes âgés inactifs et des hommes actifs (selon certains groupes d'âge), selon les caractéristiques de la famille et le nombre de personnes occupées dans la famille, moyenne annuelle, 1978	54
12. Comparaison des hommes âgés inactifs et des hommes actifs (selon certains groupes d'âge), selon le niveau d'instruction, moyenne annuelle, 1978	54
13. Hommes âgés inactifs en proportion de la population masculine, et hommes âgés inactifs, Canada et provinces, moyenne annuelle, 1978	55
14. Comparaison des hommes âgés inactifs ayant travaillé au cours des cinq dernières années (à l'exception des hommes souffrant d'une incapacité permanente) et des hommes âgés occupés, selon le statut professionnel, moyenne annuelle, 1978	55
15. Comparaison des hommes âgés inactifs ayant travaillé au cours des cinq dernières années (à l'exception des hommes souffrant d'une incapacité permanente) et des hommes âgés occupés, selon la branche d'activité, moyenne annuelle, 1978	56
16. Comparaison des hommes âgés inactifs ayant travaillé au cours des cinq dernières années (à l'exception des hommes souffrant d'une incapacité permanente) et des hommes âgés occupés, selon la profession, moyenne annuelle, 1978	57

## TABLE OF CONTENTS - Concluded

Table	Page
17. A Comparison of Older Men Not in the Labour Force Who Have Worked in the Last Five Years (Excluding Permanently Unable to Work) With Older Employed Men, by Working Full Time/Part Time, Annual Average, 1978	58
18. Older Men by Family Characteristics and by Labour Force Participation, April 1978	58
19. Selected Statistics on Males 55-64 Years and 65 Years and Over, by Labour Force Participation, Family Characteristics and Income Status, April 1978	59
20. Employed Men by Usual Hours Worked, Multiple Jobholding Rate, Absence Rate, Reasons for Absence and Duration of Current Job, by Selected Age Groups, Annual Average, 1978	61
21. Unemployment Rates, Men by Selected Age Groups, Annual Average, 1966-1978	62
22. Unemployment Rate, Men by Selected Age Groups, and Unemployed Men, by Type of Work Sought, Flows Into Unemployment and Reasons for Leaving Last Job, by Selected Age Groups, Annual Average, 1978	62
23. Duration of Unemployment, Men by Selected Age Groups, Canada, Annual Average, 1975-1978	63
Notes Relating to the Design of the Labour Force Survey	65
Labour Force Survey Questionnaire	70
Code Sheet	71

## TABLE DES MATIÈRES - fin

Tableau	Page
17. Comparaison des hommes âgés inactifs ayant travaillé au cours des cinq dernières années (à l'exception des hommes souffrant d'une incapacité permanente) et des hommes âgés occupés, selon qu'ils travaillaient à temps plein/à temps partiel, moyenne annuelle, 1978	58
18. Hommes âgés selon les caractéristiques de la famille et l'activité, avril 1978	58
19. Certaines statistiques sur les hommes de 55 à 64 ans et de 65 ans et plus, selon l'activité, les caractéristiques de la famille et la situation financière, avril 1978	59
20. Hommes occupés selon le nombre habituel d'heures de travail, le taux de cumul d'emplois, le taux d'absentéisme, les raisons des absences et la durée de l'emploi actuel, pour certains groupes d'âge, moyenne annuelle, 1978	61
21. Taux de chômage, hommes selon certains groupes d'âge, moyenne annuelle, 1966-1978	62
22. Taux de chômage, hommes selon certains groupes d'âge et hommes en chômage selon le genre de travail recherché, leur activité antérieure et les raisons pour lesquelles ils ont quitté leur dernier emploi, pour certains groupes d'âge, moyenne annuelle, 1978	62
23. Durée du chômage, hommes selon certains groupes d'âge, Canada, moyenne annuelle, 1975-1978	63
Notes sur la conception de l'enquête sur la population active	65
Questionnaire de l'enquête sur la population active	72
Feuille des codes	73



## INTRODUCTION

While the increase in female participation in the labour force has received a great deal of analytic attention in Canada, the decline in male participation has been a relatively neglected area. For some time now the participation rate of older men has been declining. Over the last 10 years, the participation rate of men 45 to 54 years has decreased from 95.2% in 1968 to 92.9% in 1978 (a decrease of 2.3 percentage points).(1) However, the most noticeable decline in the participation rate has occurred among men 55 years and over. Over the same period the participation rate of men 55 to 64 years of age declined from 84.8% to 76.5% (or 8.3 percentage points) and that of men 65 years and over from 26.0% to 15.2% (or 10.8 percentage points). Thus, if the 1968 participation rate had prevailed in 1978, the number of men 55 years and over in the labour force in 1978 would have been 175,000 greater than the 864,000 actually observed. The purpose of this study is to identify possible explanations for this declining participation among men 55 years and over. For purposes of analysis, the 55 years and over age group have been divided into 55- to 64-year olds and 65 years of age and over. The reason for this is the sharp drop in economic activity when men reach the commonly applied compulsory retirement age of 65.

The study is divided into six sections. The first section looks at the past, present and future age composition of the male working age population in Canada in order to get some idea of the combined effect on the economy of the changing age composition of the male working age population and the declining participation in the labour force of these men. The second section examines the nature of the declining participation by looking at the magnitude and stability of the phenomenon.

(1) It should be noted that the Labour Force Survey was revised in 1975 so that the participation rates of 1978 are not strictly comparable to the originally published pre-1975 participation rates. However, for men 55 years and over, men 55 to 64 years and men 65 years and over the rates from 1966 to 1974 have been adjusted to make the rates more comparable with 1975 to 1978 data (see Table 3).

## INTRODUCTION

Le phénomène de l'augmentation de l'activité féminine sur le marché du travail recueille beaucoup d'attention de la part des analystes au Canada, mais la diminution de l'activité masculine est passée plutôt inaperçue jusqu'à maintenant. Depuis un certain temps déjà, le taux d'activité de la population masculine âgée diminue. Au cours des 10 dernières années, le taux d'activité des hommes de 45 à 54 ans a en effet décro, passant de 95.2 % en 1968 à 92.9 % en 1978 (soit une baisse de 2.3 points)(1). Toutefois, la diminution la plus prononcée à cet égard concerne les hommes âgés de 55 ans et plus. Pendant la même période, le taux d'activité des hommes de 55 à 64 ans est tombé de 84.8 % à 76.5 % (-8.3 points), et celui des hommes de 65 ans et plus, de 26.0 % à 15.2 % (-10.8 points). Si leur taux d'activité avait été aussi élevé en 1978 qu'en 1968, les actifs âgés de 55 ans et plus auraient dépassé de 175,000 le nombre effectivement observé (864,000). Dans la présente étude, nous tenterons d'interpréter la baisse de l'activité des hommes âgés de 55 ans ou plus. Aux fins de l'analyse, cette population a été répartie en deux groupes, soit celui des 55 à 64 ans et celui des 65 ans et plus, parce que le taux d'activité diminue considérablement lorsque les hommes atteignent l'âge normal de la retraite obligatoire, fixé à 65 ans.

L'étude est divisée en six sections. La première porte sur la composition passée, présente et future de la population masculine d'âge actif au Canada; on tente d'y analyser les effets qu'ont eus sur l'économie l'évolution de la structure par âge de la population masculine d'âge actif et la baisse du taux d'activité des 55 ans et plus. La deuxième section porte sur la nature de cette baisse, étudiée du point de vue de son ampleur et de sa stabilité.

(1) Il convient de noter que l'enquête sur la population active a été révisée en 1975, de sorte que les taux d'activité pour 1978 ne sont pas strictement comparables à ceux qui ont été publiés avant 1975. Toutefois, dans le cas des hommes de 55 ans et plus, de 55 à 64 ans et de 65 ans et plus, les taux enregistrés de 1966 à 1974 ont été rectifiés de manière à être plus comparables à ceux des années 1975 à 1978 (voir le tableau 3).



The rest of the paper looks at possible explanations for the declining participation of older men. To this end the third section looks at older men not in the labour force, by demographic characteristics (i.e., type of family and family employment, education and province) by the characteristics of their last job (i.e., class of worker, industry, occupation and hours of work) and by their income position in order to see if any of these characteristics are substantially related to the withdrawal of older men from the labour force. The fourth section examines the labour force experiences of older men who have remained in the labour force in order to find out to what extent adverse labour market experiences may be leading to the eventual withdrawal of some older men from the labour force. The fifth section deals with other possible explanations for the declining participation which are more subjective in nature (e.g., attitudes to work and leisure, government policies, etc.) and are therefore more difficult to measure. The last section is a summary of the results found in the paper.

Quant aux autres sections, elles proposent des explications possibles à la baisse de l'activité des hommes âgés. Ainsi, la troisième section est consacrée à l'étude des hommes âgés inactifs selon leurs caractéristiques démographiques (c'est-à-dire le genre de famille, l'activité familiale, le niveau d'instruction et la province), les caractéristiques de leur dernier emploi (statut professionnel, secteur d'activité, profession et heures de travail) et leur situation financière, afin de déterminer si ces caractéristiques sont étroitement liées à leur retrait du marché du travail. La quatrième section étudie les expériences professionnelles des hommes âgés qui sont demeurés actifs afin d'établir dans quelle mesure des expériences négatives peuvent aboutir au départ de certains. La cinquième section présente d'autres explications hypothétiques quant à la baisse de l'activité de ce segment de la population (attitude vis-à-vis du travail et des loisirs, politiques gouvernementales, etc.); elles sont cependant plus arbitraires et, partant, plus difficiles à mesurer. Enfin, la dernière section résume les constatations de l'étude.

## AGE COMPOSITION OF THE MALE WORKING AGE POPULATION

As noted in the Introduction, this section looks at the age composition of the male working age population in order to determine whether or not, in future years, men 55 years and over will represent a higher proportion of the male working age population. If these men comprise a higher proportion, a continued decline in their participation rate will assume even greater importance in future years.

As can be seen in Table 1, men 55 to 64 years of age represented about the same proportion of the male working age population (15 years and over) in 1941(2) and 1976(3) (11.5% and 11.0% respectively). According to Statistics Canada population projection No. 3, men 55 to 64 years will continue to represent about 11% of the male working age population until the year 2001.(3)

Men 65 years and over have a pattern similar to that of men 55 to 64 years of age. Although, the number of men 65 years and over rose from 391,000 in 1941 to 875,000 in 1976 their proportion of the male working age population only grew from 9.1% to 10.4%. As shown in Table 2 their proportion of the male working age population is projected to remain about the same until the year 2001 (12.1%).

Thus, until the year 2001, it is not likely that men 55 years of age and over will constitute a larger proportion of the population. Although longer term projections are available there are more difficulties with projections further into the future. However, it should be noted that if the assumptions of projection No. 3 continued to hold to the year 2021 men 55 years and over would represent one in every three men in the working age population, whereas in 1976 these men only represented about one in five men in the working age population. There is no doubt that this increase in their share of the population coupled with the declining participation of men 55 years and over would

## STRUCTURE PAR ÂGE DE LA POPULATION MASCULINE D'ÂGE ACTIF

Comme nous l'avons précisé dans l'introduction, la présente section étudie la structure par âge de la population masculine d'âge actif afin de déterminer si les hommes âgés de 55 ans et plus représenteront dans les années à venir une proportion plus élevée de la population masculine en âge de travailler. Si tel est le cas, la baisse de leur taux d'activité aura des répercussions encore plus fortes.

Le tableau 1 montre que les hommes de 55 à 64 ans comptaient à peu près pour la même proportion de la population masculine d'âge actif (hommes de 15 ans et plus) en 1941(2) et en 1976(3), soit 11.5 % et 11.0 % respectivement. D'après la projection démographique n° 3 de Statistique Canada, les hommes de ce groupe d'âge continueront à représenter environ 11 % de la population masculine d'âge actif jusqu'en 2001(3).

L'évolution du groupe des hommes de 65 ans et plus est semblable à celle des hommes de 55 à 64 ans. Bien que le nombre des 65 ans et plus soit passé de 391,000 en 1941 à 875,000 en 1976, leur proportion de la population masculine d'âge actif n'a pas beaucoup augmenté (de 9.1 % à 10.4 %). Comme le montre le tableau 2, leur proportion de la population masculine d'âge actif ne devrait guère varier jusqu'en 2001 (12.0 %).

Il est donc peu probable que, d'ici à 2001, les hommes de 55 ans et plus comptent pour une proportion plus forte de la population. Il existe des projections à plus long terme, mais leur utilisation pose davantage de problèmes. Il convient toutefois de signaler que si les hypothèses de la projection n° 3 demeurent conformes à la réalité jusqu'en 2021, il y aura un homme de 55 ans ou plus sur trois hommes d'âge actif, alors que la proportion n'était que de un sur cinq en 1976. La proportion accrue d'hommes de 55 ans et plus au sein de la population et la diminution de leur taux d'activité auraient sans contredit de sérieuses répercussions à long terme sur l'économie canadienne du point de vue de l'offre totale de travail. Cela nous amènerait à nous poser une

(2) Population, 1921-1971, Census, Statistics Canada, Catalogue 91-512, July 1973.

(3) The projected numbers are from Population Projections for Canada and the Provinces, 1976-2001, Statistics Canada, Catalogue 91-520, February 1979. Projection No. 4 is best for short term while No. 3 is better for long term.

(2) Population par sexe et par âge, 1921-1971, Recensement du Canada, n° 91-512 au catalogue de Statistique Canada, juillet 1973.

(3) Les projections sont tirées de Projections démographiques pour le Canada et les provinces, 1976-2001, n° 91-520 au catalogue de Statistique Canada, février 1979. La projection n° 4 se prête mieux aux études à court terme, tandis que la projection n° 3 convient davantage aux études à long terme.

have serious long-term implications for the Canadian economy in terms of the total supply of labour services. It would raise a number of questions such as how would those in the labour force handle the financial burden of an increasing number of older men opting out of the labour force? To what extent would the labour force participation of older men going to be required to fill the gap created by a relatively smaller young population? Will the early retirement trend abate or continue? What is the impact of mandatory retirement provisions on the supply of labour?

foule de questions: par exemple, comment les actifs supporteraient-ils le fardeau financier que représenterait le départ à la retraite d'un nombre accru d'hommes âgés? Dans quelle mesure compterait-on sur la participation des hommes âgés pour pallier la pénurie de main-d'oeuvre causée par une population jeune relativement moins importante? La tendance des travailleurs à prendre leur retraite prématurément s'atténuerait-elle ou se poursuivra-t-elle? Quels effets les dispositions relatives à la retraite obligatoire ont-elles sur l'offre de travail?



As previously noted, this section of the report looks at the magnitude and stability of the decline in the labour force participation of older men.

#### Magnitude of Decline

As noted in the introductory section of the paper, the magnitude of the decline in the participation rate of men 55 to 64 years and men 65 years and over is very substantial. Table 3 shows the annual average participation rate for men of all ages, men 55 years and over, men 55 to 64 years and men 65 years and over plus the annual percentage point change from 1953 to 1978. Chart 1 plots the annual average participation rate for men 55 to 64 and men 65 years and over from 1966 to 1978. It should be noted that the rates from 1953 to 1965 are based on the former labour force survey while the rates from 1975 to 1978 are based on the revised labour force survey which was introduced in January 1975. The participation rates from 1966 to 1974 have been adjusted to be consistent with those derived from the revised Labour Force Survey. The change in the participation rate due to the revision was minor. For men 55 to 64 years of age the former survey's participation rate in 1975 was 80.0% while the revised survey rate for the same year was 79.3%. Similarly, for men 65 years and over, in 1975, the former survey's rate was 17.3% while the revised survey's rate was 18.5%.<sup>(4)</sup>

As shown in Table 3 the participation rate of men 55 to 64 years was fairly stable between 1953 and 1965 fluctuating between 85.4% and 87.2%. But since 1965 the rate has been decreasing every year from 86.4% in 1965 to 76.5% in 1978. The participation rate for men 65 years and over has been declining over a much longer period and the decrease is even more dramatic. The rate did not change greatly from 1953 to 1957 but since 1957 the rate has declined fairly steadily from 34.1% in 1957 to 15.2% in 1978 (a decrease of 18.9 percentage points). Table 3 shows that for men 55 to 64 years the average annual decline in the participation rate between 1966 and 1978 was 0.7 percentage points while for men

Comme nous l'avons déjà mentionné, cette section porte sur l'ampleur et la stabilité de la diminution de l'activité chez les hommes âgés.

#### Ampleur du phénomène

Ainsi que nous l'avons noté dans l'introduction, la baisse du taux d'activité des hommes de 55 à 64 ans et de 65 ans et plus est très marquée. Le tableau 3 indique le taux d'activité annuel moyen de l'ensemble des hommes, de ceux de 55 ans et plus, de ceux de 55 à 64 ans et de ceux de 65 ans et plus; il présente également les taux de variation en points enregistrés annuellement entre 1953 et 1978. Le graphique 1 illustre le taux d'activité annuel moyen des hommes de 55 à 64 ans et de ceux de 65 ans et plus entre 1966 et 1978. Notons que les chiffres pour les années 1953 à 1965 sont fondés sur les résultats de l'ancienne enquête sur la population active, tandis que ceux des années 1975 à 1978 découlent de la nouvelle enquête sur la population active, lancée en janvier 1975. On a rectifié les taux d'activité pour la période allant de 1966 à 1974 afin de les rendre comparables aux chiffres fondés sur les résultats de la nouvelle enquête sur la population active. Les changements apportés à l'enquête n'ont influé que légèrement sur les chiffres. En 1975, le taux d'activité des hommes de 55 à 64 ans s'établissait à 80.0 % dans l'ancienne enquête, et à 79.3 % dans la nouvelle. Chez les hommes âgés de 65 ans et plus, les taux correspondants se chiffraient respectivement à 17.3 % et 18.5 %<sup>(4)</sup>.

Comme on le constate au tableau 3, le taux d'activité des hommes de 55 à 64 ans a été passablement stable de 1953 à 1965, variant entre 85.4 % et 87.2 %. À partir de 1965 cependant, il a diminué chaque année, passant de 86.4 % en 1965 à 76.5 % en 1978. Le taux d'activité des hommes de 65 ans et plus décroît depuis beaucoup plus longtemps, et de façon encore plus prononcée. Il n'a pas beaucoup varié entre 1953 et 1957, mais il a accusé une baisse soutenue depuis lors, tombant de 34.1 % en 1957 à 15.2 % en 1978 (-18.9 points). Le tableau 3 montre que le taux d'activité des hommes de 55 à 64 ans a diminué en moyenne de 0.7 point par année entre 1966 et 1978, tandis que celui des hommes de 65 ans et plus a accusé une baisse annuelle moyenne de 1.1 point pendant la

(4) For further information on the differences in the estimates derived from the former and revised Labour Force Survey, see A. Thériault, "Comparison of the 1975 labour force survey estimates derived from the former and revised surveys", Statistics Canada, Labour Force Survey Research Paper No. 2, July 1977.

(4) Pour obtenir de plus amples renseignements sur les différences entre les estimations tirées de l'ancienne et de la nouvelle enquête, consulter A. Thériault, "Comparaison des estimations de l'enquête sur la population active en 1975 tirées de l'ancienne et de la présente enquête", Statistique Canada, Document de recherche n° 2 de l'enquête sur la population active, juillet 1977.

65 years and over the average annual decline over the same period was 1.1 percentage points. Chart 2 shows that this decline for men 55 to 64 years resulted from an average population increase of 18,000 per year compared to only about 7,500 per year for the labour force. On the other hand, as shown in Chart 3 the decline for men 65 years and over reflected the fact that the population of men 65 years and over increased an average 16,000 per year while their labour force actually declined an average 5,300 per year.

Just what has this meant in terms of the number of older men who are not in the labour force? One must be careful with time series analysis of the number of men not in the labour force since that number is the combined result of changes in the participation rate and the size of the relevant portion of the working age population. Table 4 shows the number of older men not in the labour force on an annual average basis from 1966 to 1978, while Chart 4 plots the data for men 55 to 64 years and men 65 years and over. As revealed in Table 4, the number of men 55 to 64 years who are not in the labour force climbed from 107,000 in 1966 to 225,000 in 1978 (an average increase of about 10,500 per year).

The increase in the number of men 65 years and over who are not in the labour force has been a little more dramatic. As revealed in Table 4, in 1966 there were 492,000 and by 1978 there were 745,000 (an average increase of 21,000 per year).

#### Stability of the Decline

This section looks at the stability of the decline in the participation rate of older men. There are two dimensions along which the decline in the participation rate of older males can be said to be "stable". The first is time series stability where stability is used as a synonym for "steady" since it refers to the extent to which the participation rate itself shows a constant rate of change over time. The second is micro-stability which refers to the behaviour over time of individuals in the working age population. That is, does the individual's participation in the labour force tend to be continuous over time (i.e., stable) or is it characterized by intermittent entrance and withdrawal from the labour force (i.e., unstable). Since each month the Labour Force Survey (LFS) classifies persons as in or out of the labour force according to their labour market activities only in the weeks immediately prior to the survey, the labour force status of a given individual can change from one month to the next. Accordingly, persons who were in the labour force for some period

même période. Les données du graphique 2 révèlent que la baisse enregistrée dans le cas des hommes de 55 à 64 ans s'explique par le fait que la population de ce groupe d'âge a augmenté en moyenne de 18,000 par année, tandis que le nombre d'actifs ne s'est accru en moyenne que de 7,500. Par ailleurs, on constate au graphique 3 que la baisse enregistrée dans le cas des hommes de 65 ans et plus tient au fait que le groupe des 65 ans et plus a augmenté en moyenne de 16,000 par année, tandis que le nombre d'actifs parmi eux a diminué en moyenne de 5,300 par année.

En quoi cela a-t-il influé sur le nombre d'hommes âgés inactifs? Il faut interpréter avec prudence les données de la série chronologique sur le nombre d'inactifs, car ce nombre résulte à la fois du calcul des variations du taux d'activité et de la taille de ce segment de la population d'âge actif. Le tableau 4 fait état du nombre moyen d'hommes âgés inactifs enregistré annuellement entre 1966 et 1978, et le graphique 4 présente une répartition des données pour les 55-64 ans et les 65 ans et plus. Comme le montre le tableau 4, le nombre d'hommes inactifs de 55 à 64 ans est passé de 107,000 en 1966 à 225,000 en 1978 (soit un accroissement moyen de quelque 10,500 par année).

L'augmentation du nombre d'hommes inactifs de 65 ans et plus a été légèrement plus forte. Leur nombre s'établissait à 492,000 en 1966, contre 745,000 en 1978, ce qui représente une hausse moyenne de 21,000 par année (tableau 4).

#### Stabilité du phénomène

Nous allons maintenant aborder la question de la stabilité de la baisse du taux d'activité chez les hommes âgés. On peut parler de stabilité sous deux aspects: d'une part, la stabilité - ou "constance" - de la série chronologique, en ce sens que la série mesure la constance de la variation en pourcentage du taux d'activité en soi; d'autre part, la micro-stabilité dans le temps du comportement des membres de la population d'âge actif. On entend par là que la participation d'une personne à la vie active peut avoir tendance à être continue dans le temps (c'est-à-dire stable), ou être caractérisée par des mouvements intermittents d'entrée dans la population active et de sortie (c'est-à-dire instable). Comme l'enquête sur la population active (EPA) classe les enquêtés tous les mois selon leur activité professionnelle au cours des semaines qui ont précédé immédiatement l'enquête, la situation vis-à-vis de l'activité d'une personne donnée peut changer d'un mois à l'autre. Par conséquent, les personnes tantôt actives, tantôt inactives, seront prises en compte tant dans les estimations annuelles moyennes de la population active que dans celles des inactifs. Si l'on examine les moyennes annuelles du nombre

of time and not in the labour force for the balance of the year will be counted in the annual average estimates of both the labour force and those not in the labour force. Thus, in looking at the number of older men not in the labour force on an annual average basis it is important to establish the degree of micro-stability, that is, the extent of part year participation. In other words, the decline in the annual average participation rate may be due to an increasing incidence of older men who formerly were full-year labour force participants becoming intermittent participants rather than withdrawing permanently from the labour force. Therefore, in order to look at the micro-stability of this group this section looks at data on when last worked, duration of last job, reason for leaving last job, job seeking activity and the annual work patterns (the latter data being drawn from the Labour Force Survey's Annual Work Patterns Supplementary Survey).

#### Time Series Stability

With regard to time series stability, the annual average participation rate of men 55 to 64 years declined 0.2 or 0.3 percentage points a year between 1966 and 1969 (see Table 3). From 1969 until 1974 the rate declined about 1.0 percentage points per year; while in 1975 and 1976 the decline was 0.6 and 2.6 percentage points respectively. The annual average participation rate of men 65 years and over declined in every year between 1966 and 1978 but the changes were quite erratic. The most notable decreases occurred in 1971 and 1976 (-2.8 and -2.5 percentage points respectively).

The three most notable declines in the participation rate occurred among men 65 years and over in 1971 (-2.8 percentage points) and in 1976 (-2.5 percentage points) and among men 55 to 64 in 1976 (-2.6 percentage points). A number of possible explanations for these declines were investigated.

With regard to the decline in the rate for men 65 years and over in 1971 and 1976, data from Unemployment Insurance and the Canada and Quebec Pension Plans were examined. The Unemployment Insurance Act had major changes which affected men 65 years and over. On July 1, 1971 a new unemployment insurance act became effective and all persons 70 years and over were no longer eligible for unemployment insurance benefits. As a result the number of benefit periods established for men 65 years and over dropped from 43,340 in 1970 to

d'hommes âgés inactifs, il importe donc d'établir le degré de micro-stabilité, c'est-à-dire de déterminer la mesure dans laquelle ils ont été actifs pendant une partie de l'année. En d'autres termes, la baisse du taux d'activité annuel moyen peut tenir au fait qu'un nombre accru d'hommes âgés qui avaient été actifs toute l'année deviennent des travailleurs intermittents au lieu de se retirer définitivement de la population active. Pour étudier la micro-stabilité de ce groupe, il faut donc tenir compte du moment auquel une personne a travaillé la dernière fois, de la durée de son dernier emploi, de la raison de son départ, de ses démarches pour trouver un autre emploi et de son activité annuelle (ces dernières données provenant de l'enquête sur l'activité annuelle, un supplément de l'enquête sur la population active).

#### Stabilité de la série chronologique

En ce qui concerne la stabilité de la série chronologique, le taux d'activité annuel moyen des hommes de 55 à 64 ans a diminué de 0.2 à 0.3 point par année entre 1966 et 1969 (voir le tableau 3). Entre 1969 et 1974, il a décru d'environ 1.0 point par année, tandis qu'en 1975 et 1976, il a chuté de 0.6 point et de 2.6 points respectivement. Le taux d'activité annuel moyen des hommes de 65 ans et plus a baissé chaque année entre 1966 et 1978, mais de façon passablement irrégulière. Les baisses les plus appréciables ont été enregistrées en 1971 et en 1976 (-2.8 points et -2.5 points respectivement).

Les trois baisses les plus notables ont été observées chez les hommes de 65 ans et plus en 1971 (-2.8 points) et en 1976 (-2.5 points), et chez les hommes de 55 à 64 ans en 1976 (-2.6 points). On a tenté de trouver un certain nombre d'explications possibles à ces diminutions.

En ce qui a trait à la baisse du taux d'activité des hommes de 65 ans et plus en 1971 et en 1976, on a examiné les données de la Commission d'assurance-chômage, du Régime de pensions du Canada et du Régime de rentes du Québec. La Loi sur l'assurance-chômage a fait l'objet de remaniements importants qui ont touché les hommes de 65 ans ou plus. Le 1<sup>er</sup> juillet 1971, une nouvelle loi est entrée en vigueur, en vertu de laquelle les personnes de 70 ans et plus n'avaient plus droit aux prestations d'assurance-chômage. Par conséquent, le nombre de périodes de presta-



20,760 in 1972(5) (see Table 5). In January 1976, the Unemployment Insurance Act was changed so that all persons 65 years and over were only eligible for unemployment insurance benefits for a three-week period. However, the impact was not seen in the statistics until later on in 1976 as those persons who had already established a benefit were allowed to complete their benefit period. As a result the number of men 65 years and over having a benefit period declined from 20,650 in 1976 to 3,340 in 1977. It is also worth noting that the number of persons receiving retirement benefits rose from 5,836 in 1975 to 18,047 in 1976. Thus, it appears as though the fact that unemployment insurance benefits were denied to some men in the 65 years and over age group in 1971 and 1976 may be one possible explanation for their withdrawal from the labour force in these years. The reason for the withdrawal may be that for some workers in this age group, the combined income from unemployment insurance and part year work may have made it advantageous to remain in the labour force, whereas without unemployment insurance benefits they may be better off financially on pensions or some other government transfer payment.

The decline in the participation rate for men 65 years and over in 1976 may also be related to the way in which Canada and Quebec Pension Plans were introduced. Retirement pensions were first paid in January 1967 at a rate of 2.5% of adjusted earnings(6) and after that, the entitlement was raised 2.5 percentage points each year, reaching the 25% maximum in 1976. Thus, it would be worthwhile for men 65 years and over who had some control over the timing of their retirement to hold off their retirement until 1976. The available data seem to substantiate that this is the case. First, as shown in Table 5,

(5) Data on benefit periods established were not collected for the last six months of 1971 so there are not any annual figures for this year. Benefit periods established are defined as benefits established for a claimant who has (a) an interruption of earnings either through a layoff or separation from employment or a reduction of hours, (b) a sufficient number of weeks of insurable employment in the qualifying period.

(6) Adjusted earnings refers to the fact that actual career earnings are revalued. The earnings for each year are adjusted so that they bear the same relationship to the average of, (a) the earnings ceilings when the pension is paid, and (b) those of the two preceding years, as they bore to the upper limit in force when the income was actually received.

tions établies pour les hommes de 65 ans et plus est tombé de 43,340 en 1970 à 20,760 en 1972(5) (voir le tableau 5). En janvier 1976, la Loi sur l'assurance-chômage a été modifiée de façon que les personnes de 65 ans et plus ne soient admissibles aux prestations d'assurance-chômage que pendant trois semaines. Ce changement ne s'est reflété dans les statistiques que plus tard en 1976, car les personnes qui recevaient déjà des prestations avaient été autorisées à continuer de les percevoir jusqu'à la fin de la période. Par conséquent, le nombre d'hommes de 65 ans et plus pour lesquels une période de prestations avait été établie est passé de 20,650 en 1976 à 3,340 en 1977. Il convient également de noter que le nombre de bénéficiaires de prestations de retraite est passé de 5,836 en 1975 à 18,047 en 1976. Il semble donc que le fait de ne pas avoir eu droit à des prestations d'assurance-chômage ait pu pousser certains hommes de 65 ans et plus en 1971 et en 1976 à se retirer de la population active. Leur retrait peut s'expliquer par le fait qu'avant 1971, ils jugeaient avantageux de poursuivre leur activité parce qu'ils touchaient des prestations d'assurance-chômage en plus du revenu d'un travail intermittent, mais qu'une fois les prestations retranchées, il est devenu plus avantageux pour eux de réclamer des prestations de retraite ou d'autres paiements de transfert du gouvernement.

La baisse du taux d'activité enregistrée en 1976 chez les hommes de 65 ans et plus peut aussi être attribuée à la façon dont le Régime de pensions du Canada et le Régime de rentes de Québec ont été introduits. Les prestations de retraite ont commencé à être versées en janvier 1967 à raison de 2.5 % des gains ajustés(6); la proportion a ensuite été accrue de 2.5 points chaque année jusqu'à ce qu'elle ait atteint le maximum de 25 % en 1976. Les hommes de 65 ans et plus qui étaient en mesure de décider du moment de leur départ avaient donc avantage à retarder leur retraite jusqu'en 1976. Les données semblent d'ailleurs confirmer qu'ils ont bel et bien agi

(5) On n'a pas recueilli de données sur les périodes de prestations établies pendant les six derniers mois de 1971; il n'existe donc pas de chiffres annuels pour 1971. Par "périodes de prestations établies", on entend les prestations établies pour un prestataire qui a) a cessé de toucher des gains à cause d'un congédiement, d'une cessation d'emploi ou d'une réduction de ses heures de travail et qui b) justifie d'un nombre suffisant de semaines d'emploi assurable pendant la période d'admissibilité.

(6) Par "gains ajustés", on entend que les gains réels de la carrière sont réévalués. Les gains de chaque année sont en effet pondérés de manière à représenter la même relation avec la moyenne a) du plafond atteint au moment où les prestations de retraite ont commencé à être versées et b) des gains des deux années précédentes, puisqu'ils correspondaient à la limite supérieure en vigueur au moment où le bénéficiaire touchait son revenu.

there was an abnormally large increase in the number of beneficiaries of retirement pensions in 1976. Secondly, there were rather small decreases in the participation rate of men 65 years and over in the three years prior to 1976. Thus, the combined impact of changes in the unemployment insurance program and the CPP/QPP programs may have caused the substantial decline in the participation rate of men 65 years and over in 1976.

The reason for the large decline in the participation rate of men 55 to 64 years of age in 1976 is more difficult to discern. One possible explanation examined was that there were more health related problems in 1976. However, this does not appear to be substantiated by the available data. In Canada, disability pensions are available to contributors to CPP/QPP who are younger than 65 years of age and have a severe and prolonged physical or mental impairment that prevents them from pursuing any gainful occupation. As shown in Table 5 there was not an abnormal increase in 1976 in the number of men 55 to 64 receiving disability pensions. Another government program related to occupational health problems are those operated by provincial Workmen's Compensation Boards which compensate persons who have been injured while working or who became victims of a disease or disability on account of their occupation. Unfortunately, as yet, there are not any national statistics by sex and age on these programs. Another possible explanation for the abnormally large decrease in the rate for men 55 to 64 in 1976 is a changing internal age composition. In other words, between 55 and 64 years the proportion retiring increases with age. Thus, for example, if a large proportion of the 55 to 64 age group were age 59 in 1975 and turned age 60 (an age with a high proportion retiring) in 1976, this would cause a large decline in the participation rate in 1976. Unfortunately, an examination of the population data does not show any major change in the internal age composition between 1975 and 1976. As a result, the data which have been investigated cannot provide an explanation for the abnormal decline in the participation rate of men 55 to 64 in 1976.

Thus, with regard to time series stability the participation rate has not been declining at a constant rate as some years show declines of greater magnitude than others. However, for both men 55 to 64 and men 65 years and over, from 1966 to 1978 there is a decline in the year-to-year participation rate but there is no indication that the rate of decline is either accelerating or decelerating.

ainsi. En effet, comme le montre le tableau 5, on a observé une augmentation anormalement élevée du nombre de bénéficiaires de prestations de retraite en 1976. De plus, on a enregistré des diminutions plutôt faibles du taux d'activité chez les hommes de 65 ans et plus au cours des trois années antérieures à 1976. Par conséquent, c'est peut-être sous l'effet conjugué des changements apportés au programme d'assurance-chômage, au RPC et au RRQ que le taux d'activité des hommes de 65 ans et plus a marqué une baisse appréciable en 1976.

Il est plus difficile d'expliquer la baisse importante du taux d'activité des hommes de 55 à 64 ans survenue en 1976. Il se pourrait que ceux-ci aient souffert davantage de problèmes de santé cette année-là, mais les données ne semblent pas refléter une telle situation. Au Canada, les cotisants au RPC ou au RRQ âgés de moins de 65 ans ont droit aux prestations d'invalidité s'ils souffrent d'une incapacité physique ou mentale grave et prolongée qui les empêche de faire un travail rémunérateur. Comme le montre le tableau 5, le nombre des hommes de 55 à 64 ans qui recevaient des prestations d'invalidité en 1976 n'a pas augmenté de façon anormale. Il existe d'autres programmes publics à cet égard, à savoir les programmes des commissions provinciales des accidents du travail, qui indemnisent les personnes qui ont été blessées au travail ou qui souffrent d'une maladie ou d'une invalidité d'origine professionnelle. Il n'existe malheureusement pas encore de statistiques nationales sur ces programmes selon le sexe et l'âge des bénéficiaires. La baisse anormalement forte du taux d'activité des hommes de 55 à 64 ans en 1976 pourrait aussi tenir à l'évolution de la structure par âge de ce groupe. En d'autres termes, la proportion des départs à la retraite augmente avec l'âge entre 55 et 64 ans. Par exemple, si une proportion élevée des 55-64 ans avaient 59 ans en 1975 et ont fêté leur 60<sup>e</sup> anniversaire en 1976 (une forte proportion des travailleurs prennent leur retraite à 60 ans), il est possible que nombre d'entre eux aient quitté leur emploi en 1976. Malheureusement, les données ne reflètent aucun changement important de la composition par âge de ce groupe entre 1975 et 1976. Par conséquent, elles ne nous permettent pas d'expliquer la baisse anormale du taux d'activité des hommes de 55 à 64 ans en 1976.

En ce qui concerne la stabilité de la série chronologique, le taux d'activité n'a pas diminué à un rythme constant puisqu'il a baissé davantage certaines années. Toutefois, tant chez les 55-64 ans que chez les 65 ans et plus, le taux d'activité a diminué d'année en année entre 1966 et 1978, mais rien n'indique que le rythme de diminution soit en train de s'accélérer ou de ralentir.

## Micro-stability

The second dimension of stability is micro-stability. In other words, to what extent is the withdrawal from the labour force a permanent or a temporary condition for the individual concerned? As previously noted in order to get some idea of micro-stability the study looks at the older men not in the labour force by when last worked, the duration of their last job, the reason for leaving that job, their recent job seeking activities (if any) and their patterns of labour force participation over the course of a year as measured by the Annual Work Patterns Survey.

Table 6 shows data on when last worked. As revealed, of the 225,000 men 55 to 64 years of age who were not in the labour force in 1978 (annual average), about 48% last worked three or more years ago and only about 23% worked within the last year. Of the 745,000 men 65 years and over who were not in the labour force in 1978, about 79% last worked three or more years ago and only about 6% worked less than a year ago.(7) Thus, the data on when last worked indicates that most persons 55 years and over who are not in the labour force, at any given point in time have been out of the labour force continuously for extended periods of time with the possible exception of periods of job search.

Data on the duration of the last job indicates that their previous employment was of a long duration. As shown in Table 7, of the 125,000 men 55 to 64 for which duration of last job data is available (i.e., excluding those men who last worked more than five years ago, those who declared themselves to be permanently unable to work and those who have never worked before), 69% had a job which lasted more than five years. Long duration jobs were just as predominant among men 65 years and over who were not in the labour force. For the 243,000 men 65 and over for which duration of last job data is available, about 77% worked five years or more at their last job. This would certainly

(7) It is interesting that at the time of being surveyed 26.0% of men 55 to 64 declared themselves to be permanently unable to work, while only half that proportion were permanently incapacitated among the older group of men 65 years and over (see Table 7). Of course, compared to men 55 to 64 a much higher proportion of the population 65 and over are not in the labour force (i.e., 2.6% of population of men 55-64 were not in the labour force in 1978 compared to 8.7% for men 65 years and over) so this result is not as noteworthy as one might first think (see footnote on Table 6).

## Micro-stabilité

Le second aspect de la stabilité est la micro-stabilité, qui consiste à mesurer la permanence des retraits du marché du travail. Comme nous l'avons déjà mentionné, pour obtenir des indications à ce sujet, il faut déterminer le moment auquel les hommes âgés inactifs ont travaillé la dernière fois, la durée de leur dernier emploi, la raison de leur départ, leurs activités récentes de recherche d'emploi (s'il y a lieu) et leur régime d'activité sur une période d'un an, mesuré par la voie de l'enquête sur l'activité annuelle.

Le tableau 6 présente des données sur le moment auquel les hommes âgés ont travaillé la dernière fois. Sur les 225,000 hommes de 55 à 64 ans qui étaient inactifs en 1978 (moyenne annuelle), environ 48 % avaient cessé de travailler depuis trois ans ou plus, et seulement 23 % environ avaient travaillé au cours de l'année précédente. Sur les 745,000 hommes de 65 ans et plus qui étaient inactifs en 1978, environ 79 % ne travaillaient plus depuis trois ans ou plus, et seulement 6 % environ travaillaient encore moins d'un an auparavant(7). Par conséquent, les données montrent que la plupart des personnes de 55 ans et plus qui n'ont fait partie de la population active à aucun moment sont demeurées inactives pendant de longues périodes, peut-être interrompues par des périodes de recherche d'emploi.

Les données sur la durée du dernier emploi révèlent que les enquêtés avaient gardé cet emploi longtemps. Comme le montre le tableau 7, sur les 125,000 hommes de 55 à 64 ans dont la durée du dernier emploi a pu être établie (cela exclut les hommes qui avaient cessé de travailler depuis plus de cinq ans, ceux qui avaient déclaré souffrir d'une incapacité permanente et ceux qui n'avaient jamais travaillé auparavant), 69 % avaient conservé leur dernier emploi pendant plus de cinq ans. Les emplois de longue durée prédominaient tout autant chez les hommes inactifs de 65 ans et plus. Sur les 243,000 hommes âgés de 65 ans et plus pour lesquels on dispose de données sur la durée du dernier emploi, environ 77 % avaient gardé leur dernier emploi pendant cinq ans ou plus. Le

(7) Il est intéressant de noter qu'au moment de l'enquête, 26.0 % des hommes de 55 à 64 ans ont déclaré souffrir d'une incapacité permanente, tandis que les hommes de 65 ans et plus qui se trouvaient dans le même cas comptaient pour une proportion deux fois moins grande (voir le tableau 7). Bien entendu, une proportion beaucoup plus élevée de la population de 65 ans et plus ne faisait pas partie de la population active (2.6 % des hommes de 55 à 64 ans étaient inactifs en 1978, comparativement à 8.7 % des hommes de 65 ans et plus). Ces chiffres ne sont donc pas aussi importants qu'on pourrait le croire au premier abord (voir la note du tableau 6).



seem to indicate that the transition from working to being not in the labour force is fairly precipitous and is not characterized by a succession of short-term jobs and intermittent labour force participation.

Table 7 also shows duration of last job data for older employed men in order to find out whether those older men who remain in their jobs have an even higher percentage in long-term jobs than older men who have withdrawn from the labour force. If this is so it would show that short duration jobs may still be relatively important for men not in the labour force. However, as shown in Table 7, compared to employed men 55 years and over, about the same proportion of the corresponding not in the labour force group had long duration jobs. Specifically, about 78% of employed men 55 and over had been with the same employer for five years or more, compared to almost 75% of men 55 and over who are not in the labour force whose last job had continued as long.(8)

Table 8 shows the reason for leaving last job for older men not in the labour force who have worked in the last five years (excluding this table, those permanently unable to work).(9) As can be seen from among men 55 to 64 years who were outside the labour force in 1978 and who had worked in the last five years, the most prevalent reasons for leaving last job were retired (47.4%), own illness or disability (22.4%) and lost job or laid off (18.9%). The same reasons were most important for men 65 years and over who were outside the labour force and had worked in the last five years. About 82% left due to

passage de l'activité à l'inactivité est manifestement assez précipité; il n'est pas caractérisé par une succession d'emplois à court terme ni par une activité intermittente.

Le tableau 7 présente aussi des données sur la durée du dernier emploi des hommes âgés occupés, afin de déterminer si la proportion de ceux qui occupent le même poste depuis longtemps est plus élevée que chez les hommes âgés inactifs. Si tel est le cas, on pourrait supposer que la proportion des inactifs qui travaillent pendant de courtes périodes est relativement forte. Or, la proportion des hommes occupés de 55 ans et plus qui, au moment de l'enquête, avaient le même emploi depuis longtemps correspondait à peu près à celle qui a été enregistrée chez les inactifs (tableau 7). Plus précisément, environ 78 % des hommes occupés de 55 ans et plus travaillaient pour le même employeur depuis cinq ans ou plus, tandis que presque 75 % des inactifs du même groupe d'âge avaient travaillé aussi longtemps au même endroit(8).

Le tableau 8 fait état de la raison pour laquelle les hommes âgés inactifs qui avaient travaillé au cours des cinq années précédentes ont quitté leur dernier emploi (les données ne visent pas les personnes souffrant d'une incapacité permanente)(9). Si l'on examine les données sur les hommes de 55 à 64 ans qui ne faisaient pas partie de la population active en 1978 et qui avaient travaillé au cours des cinq années précédentes, on constate que les principales raisons invoquées étaient la retraite (47.4 %), la maladie ou l'invalidité (22.4 %) et la perte de l'emploi ou le congédiement (18.9 %). Les mêmes raisons ont été données par les hommes inactifs de 65 ans et plus

(8) It should be noted that the job tenure data for employed men measures yet to be completed employment spells as these men are still working. For men not in the labour force the individuals have actually finished working at the job. In addition, some older men may have retired from a job where they had long tenure but if they worked part year since retirement the data would refer to those jobs not the job from which they might have retired.

(9) It should be noted that the "reason for leaving last job" may or may not be relevant to the respondent's situation as of reference week. That is, the "reason for leaving last job" articulates the circumstances at that point in time but does not necessarily describe the current circumstances with regard to reason for non-participation. For example, although a man may have left his last job due to illness he may have recovered completely and not be participating in the labour force because he lost his last job.

(8) Il convient de signaler que les données sur la durée de l'emploi des hommes occupés portent sur des périodes qui ne sont pas entièrement écoulées, puisque ces hommes travaillent encore. Dans le cas des inactifs, les périodes d'emploi sont bel et bien terminées. En outre, il se peut que certains hommes âgés aient conservé longtemps leur dernier emploi avant de le quitter, mais qu'ils aient repris un travail pendant une partie de l'année depuis leur retraite; les données portent alors sur cet emploi, non sur celui qu'ils occupaient au moment de prendre leur retraite.

(9) Mentionnons que la raison invoquée peut refléter ou non la situation de l'enquêté pendant la semaine de référence, c'est-à-dire qu'il s'agit de la raison qui a justifié son départ, peu importe que les circonstances aient changées depuis. Par exemple, même si un homme a quitté son dernier emploi pour des raisons de santé, il peut s'être rétabli tout à fait et ne pas avoir réintégré le marché du travail parce qu'il a perdu son dernier emploi.

retirement while 7.6% left due to own illness or disability and 5.5% lost or were laid off their last job. Thus, it appears that more of the men 55 years and over who are not in the labour force left their last job due to retirement or personal reasons rather than in response to conditions existing in the labour market. However, it should be noted that for this older population and particularly post-retirement age portion (65 years and over) the "retirement" reason may include some persons who in younger age ranges would be "quits".

If those older men permanently unable to work are classified as men with health problems it can be seen that health is probably an important explanation for the declining participation of older men. Of the 225,000 men 55 to 64 not in the labour force in 1978, 59,000 (26.2%) were permanently unable to work and of the 125,000 men in this age group who have worked in the last five years, an additional 28,000 left their last job due to own illness or disability. Of the 745,000 men 65 years and over not in the labour force in 1978, 96,000 (12.9%) were permanently unable to work and of the 239,000 men who have worked in the last five years an additional 18,000 left their last job due to own illness or disability. It should be noted that these figures underestimate the extent of health problems among older men as data on reasons for leaving last job is not available for 39,000 men 55 to 64 years and 399,000 men 65 years and over because they last worked more than five years ago.

Table 9 shows the job seeking activity of older men not in the labour force. As can be seen, less than 5% of men 55 to 64 years not in the labour force had looked for work in the six months prior to survey week and nobody in this age group had looked in the four weeks prior to reference week.(10) In the case of men 65 years and over, almost 100% had not even looked for work in the six months prior to survey week. However, a special supplementary survey carried out in March 1978 showed that 18,000 men 55 years

qui avaient travaillé au cours des cinq années précédentes. En effet, environ 82 % d'entre eux avaient quitté leur emploi pour prendre leur retraite, tandis que 7.6 % avaient invoqué des raisons de santé (maladie ou invalidité) et que 5.5 % avaient déclaré avoir perdu leur emploi ou avoir été congédiés. Les hommes inactifs de 55 ans et plus semblent donc avoir quitté leur dernier emploi pour prendre leur retraite ou pour des raisons personnelles plutôt qu'à cause des conditions du marché du travail. Il convient toutefois de signaler que parmi les gens qui ont déclaré avoir pris leur retraite, certains, surtout ceux qui ont dépassé l'âge de la retraite (65 ans et plus), auraient en fait été considérés, s'ils avaient eu moins de 55 ans, comme des travailleurs qui ont tout simplement quitté leur emploi.

Si l'on classe les hommes âgés souffrant d'une incapacité permanente avec les hommes ayant des problèmes de santé, on constate que la maladie est probablement une cause importante de la baisse du taux d'activité des hommes âgés. En 1978, parmi les 225,000 hommes inactifs de 55 à 64 ans, 59,000 (26.2 %) souffraient d'une incapacité permanente, et parmi les 125,000 hommes de ce groupe d'âge qui avaient travaillé au cours des cinq années précédentes, 28,000 avaient quitté leur dernier emploi à cause de problèmes de santé ou d'invalidité. Parmi les 745,000 hommes de 65 ans et plus qui ne faisaient pas partie de la population active en 1978, 96,000 (12.9 %) souffraient d'une incapacité permanente, et sur les 239,000 qui avaient travaillé au cours des cinq années précédentes, 18,000 avaient quitté leur emploi à cause de problèmes de santé ou d'invalidité. Il convient de noter que ces chiffres sous-estiment l'importance des problèmes de santé chez les hommes âgés, car on ne dispose pas de données sur les causes qui ont motivé le départ de 39,000 hommes de 55 à 64 ans et de 399,000 hommes de 65 ans et plus, leur dernier emploi remontant à plus de cinq ans.

Le tableau 9 fait état de l'activité des hommes âgés inactifs en matière de recherche d'emploi. Comme on peut le constater, moins de 5 % des hommes inactifs de 55 à 64 ans avaient cherché du travail au cours des six mois précédant la semaine d'enquête, et aucun n'en avait cherché au cours des quatre semaines antérieures à la semaine de référence(10). Quant aux hommes de 65 ans et plus, presque 100 % d'entre eux n'avaient même pas cherché de travail au cours des six mois précédant la semaine d'enquête. Cependant, les données d'une enquête supplémentaire spéciale menée en

(10) If any men had looked for work in the past four weeks, they would have to be unavailable for work during reference week to be counted as not in the labour force. Most of the men who had looked for work in the past four weeks and who were available for work would have been classified as unemployed.

(10) Il aurait fallu que les hommes qui avaient cherché du travail au cours des quatre semaines précédentes aient été indisponibles pour travailler pendant la semaine de référence pour être comptés comme inactifs. La plupart des hommes qui avaient cherché du travail au cours des quatre semaines précédant l'enquête et qui étaient disponibles avaient été classés comme chômeurs.

and over "wanted" to work and were available for work(11) in the month of March. Thus, there are some older men who have been discouraged for one reason or another but this still only represents about 2% of the 814,000 men 55 years and over not in the labour force who are capable of work (i.e., excluding those men permanently unable to work).

Thus, the data from the monthly Labour Force Survey on when last worked, duration of last job, reason for leaving last job and job seeking activity show that only a small proportion of older men not in the labour force have worked in the year prior to the survey and that three of every four held their last job for more than five years. Older men not in the labour force generally left their last job due to retirement or health reasons. The significance of health problems suggests that this could be one of the major reasons for the declining participation among older men. Also, only about 1% of men 55 years and over have looked for work in the six months prior to survey week. Thus, data from the monthly Labour Force Survey indicates that with regard to micro-stability older men not in the labour force do not engage in intermittent labour force participation but rather they remain continuously outside of the labour market once having left it.

Another source of data for determining the amount of part year participation by older men not in the labour force is the Annual Work Patterns Survey (AWPS) conducted in January 1979 (covering the 1978 calendar year). The monthly LFS and the supplementary AWPS, are quite similar in terms of the underlying concepts of employment, unemployment and not in the labour force. However, in contrast to the LFS, which supplies labour market activity information specific to one week of each month, the AWPS captures information on the activities of respondents over the full calendar year. Since there are some conceptual and measurement differences between AWPS and LFS, comparison of data from the two surveys should be treated with caution. As shown in Table 10, of the 963,000 men 55 to 64 years who were in the population in January 1979, 642,000 (66.6%) were in the labour force all of 1978, 147,000 (15.2%) were in the labour force part of the year and 175,000 (18.1%) were outside the labour force all of 1978. This data on

mars 1978 révèlent que 18,000 hommes de 55 ans et plus "voulaient" travailler et étaient disponibles(11) en mars. Ainsi, un certain nombre d'hommes âgés ont abandonné leurs recherches pour une raison quelconque, mais ils ne représentent tout de même que 2 % environ des 814,000 hommes inactifs de 55 ans et plus qui sont aptes à travailler (cela exclut les hommes souffrant d'une incapacité permanente).

Les données de l'enquête mensuelle sur la population active sur la date de cessation et la durée du dernier emploi, la raison du départ et la recherche d'emploi révèlent donc qu'une faible proportion seulement des hommes âgés inactifs avaient travaillé au cours de l'année précédant l'enquête et que trois sur quatre avaient gardé leur dernier emploi pendant plus de cinq ans. Les hommes âgés inactifs avaient en général quitté leur dernier emploi afin de prendre leur retraite ou à cause de problèmes de santé. Vu l'importance des problèmes de santé, on pourrait croire qu'il s'agit là de l'une des principales causes de la baisse du taux d'activité chez les hommes âgés. De plus, environ 1 % seulement des hommes de 55 ans et plus avaient cherché du travail au cours des six mois précédant la semaine d'enquête. Par conséquent, les données de l'enquête mensuelle sur la population active montrent qu'en ce qui concerne la micro-stabilité des données, les hommes âgés inactifs ne se consacrent pas à des emplois intermittents, mais demeurent inactifs une fois qu'ils ont quitté le marché du travail.

Les données de l'enquête de janvier 1979 sur l'activité annuelle (EAA), qui portent sur l'année civile 1978, aident aussi à déterminer la mesure dans laquelle les hommes âgés inactifs ont fait partie de la population active au cours de l'année. L'EPA mensuelle et l'EAA supplémentaire reposent sur des concepts assez semblables en ce qui concerne l'emploi, le chômage et l'inactivité. Cependant, contrairement à l'EPA qui fournit des données sur l'activité professionnelle pendant une semaine donnée du mois, l'EAA recueille des données sur l'activité des enquêtés pendant toute l'année civile. Comme il existe certaines différences d'ordre conceptuel et statistique entre les deux enquêtes, il faut faire preuve de prudence dans la comparaison des données. Comme le montre le tableau 10, sur les 963,000 hommes de 55 à 64 ans dénombrés dans l'enquête de janvier 1979, 642,000 (66.6 %) avaient été actifs pendant toute l'année 1978, 147,000 (15.2 %) avaient été actifs pendant une partie de l'année et 175,000 (18.1 %) avaient été inactifs pendant toute l'année. Les données sur l'activité annuelle peuvent être rapprochées des moyennes annuelles de l'enquête sur

(11) Unpublished data from the Survey of Job Opportunities, March 1978. For an overview of the results of this Labour Force Survey Supplementary Survey see, "Job Search Activities and the Desire for Employment" The Labour Force (Statistics Canada, Catalogue 71-001), December 1978.

(11) Données inédites de l'enquête de mars 1978 sur les perspectives d'emploi. Pour avoir un aperçu des résultats de cette enquête supplémentaire, consulter "Les inactifs - Leurs activités de recherche d'emploi et leur désir de travailler", La population active (n° 71-001 au catalogue), décembre 1978.



annual work patterns can be related to the annual average data from the Labour Force Survey. The Labour Force Survey data shows that in a typical month in 1978, approximately 225,000 men 55 to 64 years were not in the labour force (annual average data) and of these men 175,000 (annual work patterns data) or 77.8% must have been outside of the labour force all of 1978, and the remaining 50,000 (22.2%) men would be participating in a typical month of 1978. However, all of the 50,000 men who would have participated in a typical month of 1978 would have been outside the labour force sometime in 1978.

Of the 893,000 men 65 years and over in the population in January 1979, 117,000 (13.0%) were in the labour force all of 1978, 76,000 (8.5%) were in the labour force part of the year and 701,000 (78.5%) were outside the labour force all of 1978. Relating this to the Labour Force Survey it shows that in a typical month in 1978 there would be approximately 745,000 men 65 years and over not in the labour force (annual average data) and of these men 701,000 (annual work patterns data) or 94.1% must have been outside the labour force all of 1978. The remaining 44,000 (5.9%) would be participating in a typical month of 1978 although all of these men would have been outside the labour force sometime in 1978.

Thus, the data from the Annual Work Patterns Survey confirms that the amount of part year participation by men 55 to 64 and men 65 years and over is minimal and a substantial portion of the part year participation which does exist consists of flows from being not in the labour force to a state of permanent withdrawal from the labour market.

The Annual Work Patterns Survey reveals some other related data on men 55 years and over. As shown in Table 10, of the 1,856,000 men in the population in January 1979, 222,000 (12.0%) had been in the labour force part of the year. Of this 222,000, about 75% had been either employed or not in the labour force (i.e., had no spells of unemployment) while 18.9% had also had spells of unemployment and 6.6% had no employment.

la population active. Les données de l'EPA révèlent que pendant un mois donné en 1978, environ 225,000 hommes de 55 à 64 ans avaient été inactifs (moyennes annuelles), et que 175,000 d'entre eux (données sur l'activité annuelle), soit 77.8 %, avaient dû être inactifs pendant toute l'année 1978, et le reste, soit 50,000 (22.2 %), auraient été actifs pendant un mois donné en 1978. Cependant, les 50,000 hommes qui auraient été actifs pendant un mois donné en 1978 auraient tous été inactifs à un moment quelconque en 1978.

Sur les 893,000 hommes de 65 ans et plus dénombrés dans l'enquête de janvier 1979, 117,000 (13.0 %) avaient été actifs pendant toute l'année 1978, 76,000 (8.5 %) avaient été actifs pendant une partie de l'année et 701,000 (78.5 %) avaient été inactifs pendant toute l'année. Si l'on rapproche ces chiffres de ceux de l'enquête sur la population active, on constate qu'au cours d'un mois donné en 1978, environ 745,000 hommes de 65 ans et plus avaient été inactifs (moyennes annuelles) et que parmi eux, 701,000 (données sur l'activité annuelle), ou 94.1 %, avaient dû être inactifs toute l'année en 1978. Quant aux autres (44,000, ou 5.9 %), ils ont probablement été actifs pendant un mois donné en 1978, quoiqu'ils auraient tous été inactifs à un moment quelconque en 1978.

Les données de l'enquête sur l'activité annuelle confirment donc que peu d'hommes de 55 à 64 ans et de 65 ans et plus sont actifs pendant une partie de l'année, et qu'une part importante de cette activité partielle consiste à passer d'une période d'inactivité à un retrait permanent du marché du travail.

L'enquête sur l'activité annuelle fournit d'autres données sur les hommes de 55 ans et plus. Comme le montre le tableau 10, sur les 1,856,000 hommes de ce groupe d'âge visés par l'enquête de janvier 1979, 222,000 (12.0 %) avaient été actifs une partie de l'année. Environ 75 % d'entre eux avaient été occupés ou inactifs (c'est-à-dire qu'ils n'avaient pas été en chômage), tandis que 18.9 % avaient aussi été en chômage et 6.6 % n'avaient pas eu d'emploi.

As noted in the Introduction this part of the report looks at older men not in the labour force, by demographic characteristics, by characteristics of last job and by income position in order to find out whether any of these factors may influence the withdrawal of older men from the labour force.

#### Demographic Characteristics

This section of the report looks at the family characteristics, family employment characteristics, educational level and provincial distribution of older men not in the labour force.

#### Family Characteristics

Table 11 shows family characteristics and family employment characteristics of older men not in the labour force compared to the labour force by selected age groups. This table is based on the family file created from the monthly Labour Force Survey.(12)

Of the 969,000 men 55 years and over not in the labour force about 18% are unattached (i.e., either living alone or with persons to whom they are not related) compared to only 9% of men 55 years and over in the labour force. This holds for both men 55 to 64 and men 65 years and over, although in the case of men 65 years and over the percentage of unattached in the labour force is almost 14%.

(12) The family file contains LFS data on all individuals belonging to the same economic family unit (i.e., all members of a household related by blood, marriage or adoption). The reader should be aware that Statistics Canada does use other concepts of family (e.g., census). The family file has most of the information collected on individuals so the individuals can be crossclassified by family information. Examples of the available data include age of the head or the spouse of the head of the unit, number of children by age group, numbers of employed and unemployed, and data on occupation and education of head (and spouse). These data will be the subject of a forthcoming article in The Labour Force (Statistics Canada, Catalogue 71-001).

Comme nous l'avons mentionné dans l'introduction, la présente section est consacrée à l'étude des hommes âgés inactifs du point de vue de leurs caractéristiques démographiques, des caractéristiques de leur dernier emploi et de leur situation financière. Elle vise à déterminer si l'un ou l'autre de ces facteurs peut influencer sur la décision des hommes âgés de se retirer de la population active.

#### Caractéristiques démographiques

Cette section porte sur les caractéristiques familiales, les caractéristiques de l'activité familiale, le niveau d'instruction et la répartition provinciale des hommes âgés inactifs.

#### Caractéristiques familiales

Le tableau 11 fait état des caractéristiques familiales et des caractéristiques de l'activité familiale des hommes âgés inactifs, comparativement à celles des hommes actifs des groupes d'âge correspondants. Ce tableau est fondé sur le fichier des familles constitué à partir des données de l'enquête mensuelle sur la population active(12).

Sur les 969,000 inactifs de 55 ans et plus, environ 18 % étaient des personnes seules (c'est-à-dire qu'ils vivaient seuls ou avec des personnes avec qui ils n'ont aucun lien de parenté), comparativement à 9 % seulement dans le cas des hommes actifs de 55 ans et plus. Cela s'applique tant aux hommes de 55 à 64 ans qu'à ceux de 65 ans et plus, bien que dans ce dernier cas la proportion des personnes seules actives atteigne presque 14 %.

(12) Ce fichier contient les données de l'EPA portant sur toutes les personnes faisant partie d'une même famille économique (c'est-à-dire tous les membres d'un ménage apparentés par le sang, par alliance ou par adoption). Mentionnons que Statistique Canada utilise d'autres concepts de la famille (par ex., la famille de recensement). Le fichier des familles contient la plupart des données recueillies sur ces personnes, de sorte qu'elles peuvent être recoupées selon les données sur les familles. On peut, par exemple, en tirer des données sur l'âge du chef du ménage ou de son conjoint, le nombre d'enfants par groupe d'âge, le nombre de personnes occupées et de chômeurs, et des données sur la profession et le niveau d'instruction du chef (et de son conjoint). Ces données feront l'objet d'un article qui paraîtra dans la publication La population active (Statistique Canada, n° 71-001 au catalogue).

Of the 187,000 men 55 to 64 years who are not in the labour force and living in families, about half are in families consisting only of a married couple (compared to 44.9% of men of the same age group in the labour force), about 4% are in other two individual families and about 45% are living in families with three or more individuals (compared to 52.8% of men in the same age group in the labour force).

Of the 605,000 men 65 years and over not in labour force who are living in families, about 71% are in married couple families (compared to 67.0% of men in the same age group in the labour force), about 4% are in other two individual families and about one-quarter are living in families with three or more individuals (compared to 30.4% of men in the same age group in the labour force).

Thus, men 55 to 64 years not in the labour force and men 65 years and over not in the labour force have a higher proportion of unattached men when compared to the same age groups who are in the labour force. However, for both groups of older men who are in families the distribution by type of family shows that there is a greater tendency for the not in the labour force males to be in smaller families (only two persons) compared to males in the labour force. Thus, it would appear that being unattached may be a factor explaining the withdrawal of older men from the labour force. This is difficult to understand since unattached men do not have another family member providing income support. However, perhaps it is due to the fact that unattached men have less family responsibilities.

#### Family Employment

Another factor which may influence the withdrawal of some older men from the labour force is the employment of another family member. Table 11 reveals the extent to which older men not in the labour force have another family member employed. For the 225,000 men 55 to 64 years who were not in the labour force at some time during 1978, about one-third have at least one other family member employed.

Sur les 187,000 hommes inactifs de 55 à 64 ans qui vivent dans une famille, environ la moitié font partie de familles constituées seulement d'un couple marié (comparativement à 44.9 % des hommes actifs du même groupe d'âge), environ 4 % font partie de familles de deux personnes d'un autre genre et environ 45 % vivent dans des familles de trois personnes ou plus (comparativement à 52.8 % dans le cas des hommes actifs du même groupe d'âge).

Sur les 605,000 hommes inactifs de 65 ans et plus qui vivent dans une famille, environ 71 % font partie de familles constituées seulement d'un couple marié (comparativement à 67.0 % des hommes actifs du même groupe d'âge), environ 4 % font partie de familles de deux personnes d'un autre genre et environ le quart vivent dans des familles de trois personnes ou plus (comparativement à 30.4 % des hommes actifs du même groupe d'âge).

Ainsi, les proportions de personnes seules chez les hommes inactifs de 55 à 64 ans et de 65 ans et plus dépassent les proportions correspondantes chez les hommes actifs des mêmes groupes d'âge. Toutefois, la répartition, selon le genre de famille, des deux groupes d'hommes âgés qui vivent dans une famille révèle que les inactifs sont plus susceptibles que les actifs d'appartenir à des familles peu nombreuses (de deux personnes seulement). Il semblerait donc que le fait de vivre seul puisse être une cause du retrait des hommes âgés de la population active. Cela est difficile à concevoir, car les hommes seuls ne peuvent compter sur le soutien financier d'une autre personne. Leur retrait plus massif découle peut-être du fait qu'ils ont moins de responsabilités familiales.

#### Activité familiale

L'activité d'un autre membre de la famille sur le marché du travail est un autre facteur susceptible d'influer sur le retrait de certains hommes âgés de la population active. Le tableau 11 montre la proportion des hommes âgés inactifs qui vivent dans une famille dont un des membres a un emploi. Environ le tiers des 225,000 hommes de 55 à 64 ans qui étaient inactifs à un moment quelconque en 1978 vivaient dans une famille dont au moins un membre travaillait.



In comparison about one half of men 55 to 64 in the labour force were in families with more than one person employed.(13) Of the 745,000 men 65 years and over not in the labour force only about 19% have at least one other family member employed compared to about 38% of men in the labour force in the same age group having more than one person employed.

Of those men 55 to 64 years of age who were not in the labour force and living in married couple families, about 18% had their wives employed, while for those men 65 years and over in the same group only about 6% had working wives. In comparison, for men in the labour force, about 34% of those 55 to 64 and about 29% of those 65 years and over live in couples with both the husband and wife working. For those men 55 years and over who are not in the labour force and living in families with three or more individuals about two-thirds have another family member employed. About 43% have one employed, 19% have two employed and around 6% have three or more other members of the family working.

This general description holds for both men 55 to 64 years and men 65 years and over who are not in the labour force and living in families with three or more individuals.

Thus, the data indicate that for most older men in married couple families, the wife working is not one of the reasons for their withdrawal from the labour force. In contrast, most older men in families with three or more individuals do have another family member working and this may allow them to withdraw from the labour force. However, the percentage with another family member working is still less than for those in the labour force.

(13) It should be noted that the one third of men not in the labour force who "have at least one other family member employed" is not strictly comparable to the one half of men in the labour force "with more than one person employed". The "one half" is an underestimate of those who "have at least one other family member employed", due to the fact that some men in the labour force may be unemployed. In these cases "one person employed" should be included as "having at least one other family member employed".

A titre comparatif, environ la moitié des hommes actifs de 55 à 64 ans faisaient partie de familles comptant plus d'une personne occupée(13). Environ 19 % seulement des 745,000 hommes inactifs de 65 ans et plus vivaient dans une famille dont au moins un membre travaillait, tandis que 38 % environ des hommes actifs du même groupe d'âge se trouvaient dans cette situation.

Parmi les hommes inactifs de 55 à 64 ans qui vivaient dans des familles constituées d'un couple marié, environ 18 % ont déclaré que leur épouse travaillait, tandis que la proportion correspondante chez les hommes de 65 ans et plus n'atteignait que 6 % environ. En comparaison, du côté des actifs, environ 34 % des 55-64 ans et environ 29 % des 65 ans et plus faisaient partie de couples dans lesquels les deux conjoints travaillaient. Dans le cas des hommes inactifs de 55 ans et plus qui vivaient dans des familles composées de trois membres ou plus, les deux tiers environ vivaient dans des familles dont un membre travaillait. Environ 43 % vivaient dans des familles dont un membre travaillait, 19 % dans des familles dont deux membres travaillaient et environ 6 % dans des familles dont trois membres ou plus avaient un emploi.

Ces observations générales valent tant pour les 55-64 ans que pour les 65 ans et plus qui ne faisaient pas partie de la population active et qui vivaient dans des familles composées de trois personnes ou plus.

Les données révèlent donc que ce n'est pas parce que leur épouse travaillait que la plupart des hommes âgés faisant partie de familles constituées d'un couple marié ont quitté la population active. En revanche, la plupart de ceux qui appartiennent à des familles de trois membres ou plus ne sont pas le seul soutien de famille et peuvent par conséquent songer à se retirer. Cependant, la proportion des inactifs qui vivent dans une famille dont un membre travaille est inférieure à la proportion correspondante chez les actifs.

(13) Il convient de signaler que le tiers des hommes inactifs qui vivaient dans une famille dont au moins un membre avait un emploi ne se compare pas rigoureusement à la moitié des hommes actifs appartenant à une famille de plus d'un travailleur. Ce dernier chiffre sous-estime les personnes vivant dans une famille dont au moins un membre travaille, en raison du fait que certains actifs peuvent être des chômeurs. Dans les cas de ce genre, les familles comptant un travailleur devraient être assimilées à celles dont au moins un membre est occupé.

## Educational Level

Another demographic factor which may influence the withdrawal of older men from the labour force is their educational level. Table 12 shows the educational level of older men outside the labour force compared to that of selected age groups in the labour force.

As can be seen, among men 55 years and over, those not in the labour force have a lower educational level than those in the labour force. This holds for men 55 to 64 years of age and men 65 years and over.

Over half (53.9%) of men 55 to 64 years of age who were outside the labour force had eight years or less of schooling compared to about 40% of men in the same age group in the labour force. Only about 13% of men 55 to 64 years of age not in the labour force had any post-secondary education compared to about 21% of men 55 to 64 years who were in the labour force.

Similarly, among men 65 years of age and over, almost 62% of men not in the labour force had eight years or less of schooling compared to about 46% of those in the same age group who are in the labour force. The difference is even more noticeable at the higher educational levels as only about 11% of those men 65 years and over not in the labour force have a post-secondary education compared to about 23% of those in the labour force.

Thus, it would appear that the educational level of older men not in the labour force may be one factor influencing their withdrawal from the labour force. However, one can only speculate on the causal mechanism. It could be that employers are demanding more education and training in today's high technology labour market and thus the poorly educated male may be less able to compete for jobs in the labour market. However, it should be noted that there may be other factors related to educational level which may be at work here. For example, the positive relationship between earnings and education makes withdrawal from the labour force more "expensive" (in terms of opportunity cost) for the well educated. In fact, the poorly educated older men may not be able to do any better by working than by collecting pension benefits.

## Province of Residence

The last demographic factor examined as a possible influence on labour force withdrawal is province of residence. As shown in Table 13, in some areas men 55 years and over who are no longer in the work force represent a

## Niveau d'instruction

Le niveau d'instruction est un autre facteur démographique susceptible d'influer sur la décision des hommes âgés de prendre leur retraite. Le tableau 12 fait état du niveau d'instruction des hommes âgés inactifs comparativement à celui des actifs des groupes d'âge correspondants.

Comme on peut le constater, les inactifs de 55 ans et plus ont un niveau d'instruction moins élevé que les actifs du même groupe d'âge. Cela s'applique à la fois aux hommes de 55 à 64 ans et à ceux de 65 ans et plus.

Chez les 55-64 ans, plus de la moitié (53.9 %) des inactifs avaient étudié pendant huit ans ou moins, tandis que la proportion n'atteignait que 40 % chez les actifs. Seulement 13 % environ des inactifs avaient fait des études postsecondaires, comparativement à 21 % environ des actifs.

De même, chez les 65 ans et plus, près de 62 % des inactifs et environ 46 % des actifs avaient étudié pendant huit ans ou moins. L'écart est encore plus prononcé aux niveaux supérieurs: en effet, seulement 11 % environ des inactifs avaient fait des études postsecondaires, comparativement à environ 23 % des actifs.

Il semblerait donc que le niveau d'instruction ait influé sur le retrait des hommes âgés de la population active. Toutefois, l'interprétation des causes de ce phénomène relève du domaine de la spéculation. Il se pourrait que, vu le niveau d'avancement de la technologie, les employeurs exigent de nos jours une instruction et une formation plus poussées, et que par conséquent les hommes peu instruits ne puissent pas aussi facilement qu'autrefois soutenir la concurrence sur le marché du travail. Notons cependant que d'autres facteurs associés au niveau d'instruction peuvent entrer en ligne de compte. Par exemple, le rapport positif qui existe entre les gains et le niveau d'instruction peut rendre la retraite plus "coûteuse" aux gens instruits (du point de vue du coût d'opportunité). En fait, les hommes âgés peu instruits ne gagnent peut-être pas plus cher s'ils travaillent que s'ils touchent des prestations de retraite.

## Province de résidence

La province de résidence est le dernier facteur démographique que nous étudierons comme cause possible du retrait des hommes âgés de la vie active. Comme le montre le tableau 13, les hommes inactifs de 55 ans et plus représentent une proportion

substantial proportion of the male population. Based on annual average data for 1978, in Canada men 55 years and over not in the labour force were 11.4% of the male population, men 55 to 64 not in the labour force represented 2.6% of the total male population and men 65 years and over were 8.7% of the male population.

For men 55 to 64 years, the proportion of the total male population not in the labour force was higher than the national average in the Atlantic provinces (between 3.9% and 4.3%) and in British Columbia (3.1%) while it was lower than the national average in Alberta (1.8%). For men 65 years and over the proportion of the total male population not in the labour force was higher than the national average in the Atlantic provinces (between 8.6% and 11.4%), Manitoba (10.4%), Saskatchewan (10.8%) and British Columbia (10.8%) while it was lower in Alberta (7.1%). One can only speculate on the reasons for these differences. For example, the high proportions of older men in British Columbia is probably related to the large number of older persons who move to British Columbia (e.g., Victoria) after retirement. The poor economy of the Atlantic provinces may be a factor in explaining the relatively high proportion of older men not in the labour force in this region while the reverse may be true for Alberta. Other factors which have shown to be influential at the national level (e.g., family context and educational attainment) might also have province specific effects. However, any definitive explanation of the reasons for the provincial differences would require multi-variate analysis and there are a number of data limitations making this approach difficult.

#### Characteristics of Last Job

This part of the study looks at the class of worker, industry, occupation, and hours of work of the last job held by older men to see if these characteristics of the last job may influence their withdrawal from the labour force.

#### Class of Worker

Table 14 relates to the class of worker of older men in their last job. As can be seen, compared to employed men 55 to 64, men 55 to 64 not in the labour force had about the same percentage who were self-employed (16.3% vs. 16.0%). This is not the case for men 65 years and over as only 16.3% of those not in the labour force had been self employed compared to 36.0% of employed men 65 and over. This difference in class of worker composition may account for some of the

appréciable de la population masculine dans certaines régions. Les moyennes annuelles de 1978 révèlent que les hommes inactifs de 55 ans et plus comptaient pour 11.4 % de la population masculine, les hommes inactifs de 55 à 64 ans pour 2.6 %, et les hommes de 65 ans et plus pour 8.7 %.

En 1978, la proportion des hommes de 55 à 64 ans dans la population masculine inactive totale dépassait la moyenne nationale dans les provinces de l'Atlantique (entre 3.9 % et 4.3 %) et en Colombie-Britannique (3.1 %), tandis qu'elle était inférieure en Alberta (1.8 %). La proportion de la population masculine inactive totale que représentaient les 65 ans et plus était supérieure à la moyenne nationale dans les provinces de l'Atlantique (entre 8.6 % et 11.4 %), au Manitoba (10.4 %), en Saskatchewan (10.8 %) et en Colombie-Britannique (10.8 %), tandis qu'elle était inférieure en Alberta (7.1 %). Nous ne pouvons poser que des hypothèses quant aux causes de ces écarts. Ainsi, il est possible que la forte concentration d'hommes âgés en Colombie-Britannique soit liée au fait que beaucoup de personnes âgées s'installent dans cette province (par exemple, à Victoria) après leur retraite. Les difficultés économiques auxquelles font face les provinces de l'Atlantique sont peut-être partiellement à l'origine de la concentration passablement forte d'hommes âgés inactifs dans cette région; l'inverse peut expliquer la situation qui existe en Alberta. D'autres facteurs dont on a constaté l'influence à l'échelle nationale (par ex., le contexte familial et le niveau d'instruction) pourraient aussi jouer un rôle différent selon la province. Cependant, toute explication définitive des causes des écarts interprovinciaux nécessiterait l'analyse de multiples variables; or, diverses contraintes d'ordre statistique entravent une telle initiative.

#### Caractéristiques du dernier emploi

Cette section est consacrée à l'étude du statut professionnel, du secteur d'activité, de la profession et des heures de travail en ce qui concerne le dernier emploi des hommes âgés. Nous cherchons à déterminer si ces éléments peuvent influencer sur l'abandon de la vie active.

#### Status professionnel

Le tableau 14 présente des données sur le statut professionnel des hommes âgés lors de leur dernier emploi. On constate que la proportion de travailleurs indépendants est à peu près la même chez les hommes occupés et chez les hommes inactifs de 55 à 64 ans (16.3 % et 16.0 % respectivement). Il en va autrement chez les 65 ans et plus, où seulement 16.3 % des hommes inactifs étaient auparavant des travailleurs indépendants, contre 36.0 % dans le cas des hommes occupés. Comme nous le verrons plus loin, ces écarts



differences in the industrial employment structure for men 65 years and over noted later in this paper since agriculture, trade and community business and personal services had a high proportion of self-employed persons. The higher proportion of self-employed among employed men 65 years and over may partially explain why some men remain in the labour force while others withdraw as self-employment may be associated with unavailability of pensions and/or more discretion in setting the retirement age.

## Industry

Table 15 shows older men not in the labour force, by the industry group in which they were last employed (excludes 45.3% of older men who have not worked in the last five years and 16.0% of older men who are permanently unable to work) compared to that of older men who are employed. Older men who are employed have been selected as the comparison group as the study seeks the reasons why some older men manage to hold onto their jobs or find new ones while others withdraw from the labour force altogether. The industrial distribution of men 55 to 64 not in the labour force is similar to that of employed men in the same age group. Compared to employed men 55 to 64 years, men 55 to 64 not in the labour force have a higher percentage in other primary industries (5.8% vs. 3.3%), construction (10.8% vs 7.3%) and transportation, communication and other utilities (15.1% vs 12.4%) and a lower percentage in manufacturing (19.9% vs. 23.4%) and community, business and personal services (14.6% vs. 17.6%). Thus, men 55 to 64 seem to be withdrawing from the industries with a higher proportion of manual work which is consistent with the earlier findings regarding educational attainment. This may indicate that as men get older they find their work too physically demanding and decide to withdraw from labour force.

Men 65 years of age and over not in the labour force have an industrial distribution quite different from employed men 65 years and over. Those not in the labour force have a higher percentage in manufacturing (22.8% vs. 12.1%), construction (8.9% vs. 5.5%), transportation, communication and other utilities (11.3% vs. 4.4%), and public administration (9.0% vs. 3.7%) and a lower percentage in agriculture (10.7% vs. 24.4%), community, business and personal services (17.7% vs. 24.0%) and trade (12.2% vs. 15.7%). It is probable that at least some of the difference is related to the greater

peuvent être à l'origine des différences observées quant à la structure d'emploi industrielle des 65 ans et plus, car l'agriculture, le commerce et les services socio-culturels et personnels regroupent une forte proportion de travailleurs indépendants. La concentration plus marquée des travailleurs indépendants parmi les hommes occupés de 65 ans et plus peut expliquer en partie pourquoi certains poursuivent leur vie active tandis que d'autres prennent leur retraite, car le fait d'être travailleur indépendant signifie pour les uns qu'ils n'auront pas de pension et pour les autres, qu'ils peuvent choisir eux-mêmes le moment de leur retraite.

## Secteur d'activité

Le tableau 15 présente des données comparatives sur les hommes âgés inactifs selon le secteur d'activité dans lequel ils travaillaient au moment de leur dernier emploi (abstraction faite des hommes âgés qui n'avaient pas travaillé au cours des cinq années antérieures à 1978 (45.3 %), et de ceux qui souffraient d'une incapacité permanente (16.0 %); ces données y sont comparées à celles des hommes âgés occupés. On a pris ces derniers comme éléments de comparaison, car l'étude vise à déterminer pourquoi certains font en sorte de conserver leur emploi ou d'en trouver un autre, tandis que d'autres se retirent carrément de la vie active. La répartition industrielle des hommes actifs de 55 à 64 ans est semblable à celle des hommes occupés du même groupe d'âge. Par rapport aux hommes occupés, les hommes actifs sont concentrés davantage dans les autres industries primaires (5.8 % contre 3.3 %), la construction (10.8 % contre 7.3 %), et les transports, communications et autres services publics (15.1 % contre 12.4 %), alors que leur concentration est moindre dans les industries manufacturières (19.9 % contre 23.4 %) et les services socio-culturels, commerciaux et personnels (14.6 % contre 17.6 %). Les 55-64 ans sembleraient donc se retirer des secteurs d'activité caractérisés par une forte proportion de travail manuel, ce qui corrobore les observations faites à propos du niveau d'instruction. Cela peut signifier qu'à mesure qu'ils avancent en âge, les hommes trouvent leur travail trop exigeant sur le plan physique et décident de se retirer de la vie active.

La répartition industrielle des hommes inactifs de 65 ans et plus diffère passablement de celle des hommes occupés du même groupe d'âge. Les inactifs sont davantage concentrés dans les industries manufacturières (22.8 % contre 12.1 %), la construction (8.9 % contre 5.5 %), les transports, communications et autres services publics (11.3 % contre 4.4 %) et l'administration publique (9.0 % contre 3.7 %), tandis qu'ils sont moins fortement concentrés dans l'agriculture (10.7 % contre 24.4 %), les services socio-culturels, commerciaux et personnels (17.7 % contre 24.0 %) et le commerce (12.2 % contre 15.7 %). Ces écarts tiennent probablement, en partie du moins, à la

incidence of self-employment in these industries, particularly agriculture. In Canada 65 is regarded as the "magic age" for retirement and many men voluntarily opt for retirement due to pensions or they are forced out due to their employers mandatory retirement provisions. Those who are self employed may not have pensions available to them and also have more choice about when they retire.

## Occupation

Table 16 covers the same groups as Table 15 but it relates to occupational distribution. Like the industrial structure, the occupational structure of men 55 to 64 years not in the labour force does not differ markedly from that of employed men 55 to 64, but the occupational structure of men 65 years and over is quite different for employed men in the same age group. Compared to employed men 55 to 64, men of the same age group not in the labour force have a higher percentage in the blue collar occupations (56.8 % vs. 50.0%) particularly construction (14.0 % vs. 10.2%) and a lower percentage in the managerial and professional occupations (16.1 % vs. 19.7%). This confirms previous data on the relatively lower educational level of men 55 to 64 not in the labour force and the conclusions of the industry analysis, that is men 55 to 64 may be withdrawing as their work is too physically demanding. Certainly, the reasons for leaving last job indicates that health problems are important among older men who have withdrawn from the labour force.

Compared to employed men 65 years and over, men 65 years and over not in the labour force have a higher percentage in blue collar occupations (53.9 % vs. 45.2%) with the exception of primary occupations (14.4 % vs. 25.7%) and a lower percentage in managerial and professional (13.7 % vs. 16.5%) and sales occupations (8.8 % vs. 15.7%). These results are similar to those observed for men 55 to 64. In other words, the men 65 years and over in the blue collar occupations (i.e., occupations which are generally physically demanding) are more likely to withdraw from the labour force. Also, after 65 years of age men in those occupations with more opportunities for self-employment are more likely to remain in the labour force.

prédominance du travail indépendant dans ces secteurs d'activité, en particulier l'agriculture. Au Canada, l'âge "magique" de la retraite est fixé à 65 ans, et beaucoup de travailleurs optent volontairement pour la retraite, attirés par la perspective de toucher une pension, ou y sont contraints en vertu des règlements régissant la retraite obligatoire. Les travailleurs indépendants n'ont pas droit aux prestations de retraite et ils jouissent d'une plus grande liberté quant au choix du moment de leur retraite.

## Profession

Le tableau 16 porte sur les mêmes groupes que le tableau 15, mais fait état de leur répartition professionnelle. À l'instar de la structure industrielle, la structure professionnelle des inactifs ne diffère pas sensiblement de celle des hommes occupés chez les 55-64 ans, mais elle est passablement différente d'un groupe à l'autre chez les 65 ans ou plus. Comparativement aux hommes occupés, les inactifs de 55 à 64 ans sont plus fortement concentrés dans les professions de cols bleus (56.8 % contre 50.0 %), surtout la construction (14.0 % contre 10.2 %), mais moins dans les professions administratives et libérales (16.1 % contre 19.7 %). Cela confirme les données sur le niveau d'instruction, qui révèlent que les inactifs de 55 à 64 ans sont moins instruits, ainsi que les conclusions tirées de l'analyse de la composition industrielle, à savoir que les hommes de 55 à 64 ans quittent peut-être le marché du travail parce que leur travail est physiquement trop astreignant. Cela montre clairement que les problèmes de santé constituent un facteur important dans la décision des hommes âgés de se retirer du marché du travail.

Comparativement aux hommes occupés, les inactifs de 65 ans et plus sont concentrés davantage dans les professions de cols bleus (53.9 % contre 45.2 %), à l'exception des emplois du secteur primaire (14.4 % contre 25.7 %), alors que leur concentration est moindre dans les professions administratives et libérales (13.7 % contre 16.5 %), et dans les ventes (8.8 % contre 15.7 %). Ces résultats coïncident avec ceux que l'on obtient dans le cas des hommes de 55 à 64 ans. En d'autres termes, les hommes de 65 ans et plus faisant partie des catégories de cols bleus (c'est-à-dire des professions qui exigent généralement beaucoup d'efforts physiques) sont davantage susceptibles de se retirer de la vie active. De plus, après l'âge de 65 ans, les hommes qui travaillent dans des sphères d'activité qui se prêtent mieux à un travail indépendant sont davantage portés à rester sur le marché du travail.

## Full Time/Part Time

Table 17 compares employed older men by full-time and part-time employment and older men not in the labour force by whether their last job was full time or part time. As revealed, employed men 55 to 64 have a lower percentage working part time (3.2%) than men not in the labour force who are 55 to 64 years of age (8.6%), while employed men 65 years and over have a higher percentage working part time (23.4%) compared to men 65 years and over not in the labour force (12.6%). The higher proportion of men 55 to 64 not in the labour force who worked part time at their last job may indicate a gradual withdrawal from the labour force (i.e., a progressive transition from full-time employment to part-time employment to withdrawal from the labour force).

In summary, the data on characteristics of last job indicate that, compared to older men who are employed, older men not in the labour force are more likely to have been in industries with a high proportion of manual labour, in blue collar occupations, to have been other than self employed and more likely to have been employed part time at their last job.

## Income Position

This section of the report looks at the income position of older men not in the labour force in order to discern whether one of the reasons for their withdrawal from the labour force is that their family income does not require them to work. However, it should be noted that there are sources other than money income available to older men which enhance their financial position. These include wealth holdings (e.g., home ownership, savings, bonds, stocks), transfers-in-kind dispensed at various government levels (e.g., medicare, old age homes) and transfers from relatives. This paper makes no attempt to calculate these other sources as there is very little up-to-date information in this area.

Before beginning an analysis of the family income it is useful to have a look at labour force participation by family characteristics for men 55 to 64 and men 65 years and over. In this way, one can assess the relative importance of various family characteristics in the analysis of older men's family income.

As shown in Table 18, of the 225,000 men 55 to 64 years of age who were not in the labour force during 1977, only about 16% were unattached individuals and less than 3% were living in other two-person families (i.e.,

## Emploi à temps plein/à temps partiel

Le tableau 17 présente des données comparatives sur les hommes âgés occupés selon qu'ils travaillent à temps plein ou à temps partiel, et sur les hommes âgés inactifs selon qu'ils travaillent à temps plein ou à temps partiel avant de se retirer. On constate que dans le groupe des 55-64 ans, la proportion des travailleurs à temps partiel est moins élevée chez les hommes occupés (3.2 %) que chez les inactifs (8.6 %), tandis que dans le groupe des 65 ans et plus, elle est plus forte chez les hommes occupés (23.4 % contre 12.6 %). Le fait que les travailleurs à temps partiel comptent pour une proportion plus forte des inactifs de 55 à 64 ans peut signifier qu'ils se sont retirés progressivement de la vie active (c'est-à-dire qu'ils ont abandonné un travail à temps plein pour en prendre un à temps partiel avant de quitter le marché du travail).

Bref, les données sur les caractéristiques du dernier emploi révèlent que, comparativement aux hommes occupés, les inactifs sont plus susceptibles d'avoir travaillé dans des secteurs d'activité caractérisés par le travail manuel, d'avoir exercé des professions de cols bleus, d'avoir été des travailleurs non indépendants et, enfin, d'avoir travaillé à temps partiel dans leur dernier emploi.

## Situation financière

Cette section vise à étudier la situation financière des hommes âgés inactifs afin de déterminer s'ils ont quitté le marché du travail parce que leur situation financière le leur permettait, entre autres raisons. Notons cependant que les hommes âgés disposent d'autres sources qu'un revenu monétaire pour subvenir à leurs besoins. Il s'agit d'avoirs financiers (par exemple, une maison, des épargnes, des obligations, des actions), de transferts en nature effectués par les divers paliers de gouvernement (par exemple, l'assurance-maladie, les foyers pour personnes âgées) et de transferts provenant de membres de leur famille. Nous ne tenterons pas ici de calculer ces autres sources de revenu, car il existe très peu de renseignements à jour sur ce sujet.

Avant d'analyser le revenu familial, il serait utile d'étudier l'activité des hommes de 55 à 64 ans et de 65 ans et plus selon les caractéristiques de la famille. Nous pourrions ainsi évaluer l'importance relative de diverses caractéristiques familiales dans l'analyse du revenu familial des hommes âgés.

Comme l'indique le tableau 18, environ 16 % seulement des 225,000 hommes de 55 à 64 ans qui ne faisaient pas partie de la population active en 1977 étaient des personnes seules, et moins de 3 % vivaient dans un autre genre de famille de deux



excluding married couples without any children living with them). About 41% of men 55 to 64 years not in the labour force were in married couple families (i.e., a married couple without any children living with them) and about 41% were living in families with three or more individuals. The family characteristics of men 55 to 64 years not in the labour force are similar to men in the same age group in the labour force. However, men 55 to 64 not in the labour force had a higher percentage of unattached individuals.

Of the 743,000 men 65 years of age and over not in the labour force, close to 58% were living in married couple families, about 21% were living in families with three or more individuals and about 18% were unattached individuals. Again, only about 3% were living in other two-person families. Also, the family characteristics of men 65 years of age and over not in the labour force were similar to men in the same age group who remained in the labour force.

#### Family Income of Men 55 to 64 Years

Table 19 shows the average and median family incomes of family units containing men 55 to 64 years and men 65 years and over, and the proportion of men 55 to 64 years and men 65 years and over with a family income above and below the low income cut-off by labour force participation and family characteristics in 1977.(14) As can be seen, the median family income of those family units with men 55 to 64 years outside the labour force was about half that of family units with men of the same age group who were in the labour force (\$9,428 vs. \$20,216). As a result, about one third of men 55 to 64 who were outside the labour force were in family units with family income below the low income cut-off compared to only about 5% for men 55 to 64 in the labour force.

The proportion of men 55 to 64 not in the labour force who were in family units with family income below the low income cut-off varies substantially according to their family characteristics. Almost 72% of unattached men 55 to 64 not in the labour force had incomes below the low income cut-off. On the other hand, only about 28% of men 55 to 64 not in the labour force who were living in

personnes (cela ne comprend pas les couples mariés sans enfants vivant avec eux). Environ 41 % des hommes inactifs de 55 à 64 ans faisaient partie d'une famille constituée d'un couple marié (c'est-à-dire un couple marié sans enfants vivant avec lui) et environ 41 % vivaient dans une famille comptant trois personnes ou plus. Les caractéristiques familiales des hommes inactifs de 55 à 64 ans sont semblables à celles des actifs du même groupe d'âge. On observe toutefois une plus forte proportion de personnes seules chez les hommes inactifs de 55 à 64 ans.

Sur les 743,000 hommes inactifs de 65 ans et plus, près de 58 % faisaient partie d'une famille constituée d'un couple marié, environ 21 % vivaient dans une famille de trois personnes ou plus et environ 18 % étaient des personnes seules. Ici encore, environ 3 % seulement faisaient partie d'un autre genre de famille de deux personnes. En outre, les caractéristiques familiales des hommes inactifs de 65 ans et plus sont semblables à celles des hommes du même groupe d'âge qui sont demeurés actifs.

#### Revenu familial des hommes de 55 à 64 ans

Le tableau 19 indique le revenu moyen et médian des unités familiales comptant des hommes de 55 à 64 ans et de 65 ans et plus, ainsi que la proportion d'hommes de 55 à 64 ans et de 65 ans et plus dont le revenu familial est supérieur ou inférieur au seuil de faible revenu, selon l'activité et les caractéristiques de la famille en 1977(14). Comme nous pouvons le constater, le revenu médian des unités familiales comptant des hommes inactifs de 55 à 64 ans représentait environ la moitié de celui des unités familiales comptant des hommes actifs du même groupe d'âge (\$9,428 contre \$20,216). Par conséquent, environ le tiers des hommes inactifs de 55 à 64 ans faisaient partie d'une unité familiale dont le revenu était inférieur au seuil de faible revenu, comparativement à 5 % seulement des hommes actifs du même groupe d'âge.

La proportion d'hommes inactifs de 55 à 64 ans qui faisaient partie d'une unité familiale dont le revenu était inférieur au seuil de faible revenu varie beaucoup selon les caractéristiques de la famille. Près de 72 % des hommes seuls de 55 à 64 ans qui ne faisaient pas partie de la population active avaient un revenu inférieur au seuil de faible revenu. Par ailleurs, environ 28 % seulement des hommes inactifs de 55 à 64 ans qui

(14) See footnotes on Tables 18 and 19 before reading this section. All data presented in the section on income are Statistics Canada, unpublished data, Survey of Consumer Finances, April 1978. For information on low income cut-offs see Income Distributions by Size in Canada, 1977, Statistics Canada, Catalogue 13-207.

(14) Voir les notes des tableaux 18 et 19 avant de lire cette section. Toutes les données sur le revenu présentées dans cette section sont des données inédites de Statistique Canada qui proviennent de l'enquête d'avril 1978 sur les finances des consommateurs. Pour obtenir des renseignements sur les seuils de faible revenu, consulter Répartition du revenu au Canada selon la taille du revenu, 1977, Statistique Canada, n° 13-207 au catalogue.

married couple families and about 22% of the same group living in families with three or more individuals were in family units with family incomes below the low income cut-off. In sum, with the exception of unattached men, a substantial majority of men 55 to 64 years not in the labour force live in family units with a family income above the low income cut-off.

The median family income of men 55 to 64 outside the labour force and living in married couple families was \$8,465 compared to \$18,229 for the same group in the labour force. The median family income of men 55 to 64 outside the labour force and living in family units of three or more persons was \$15,297 compared to \$24,451 for the same group in the labour force.

Thus, for unattached individuals income levels do not explain their withdrawal from the labour force. For the others, while the incomes of the families with whom they live are generally above the low income cut-off, they are nevertheless substantially below those where the males 55 to 64 are in the labour force. Given that their median family incomes lie between the income cut-off and the median for the families where the men are in the labour force, income can be a factor in the withdrawal of some men 55 to 64 from the labour force. However, for the most part, the extent to which family income influences labour force participation is ambiguous.

#### Family Income of Men 65 Years and Over

As Table 19 also reveals, the median family income of family units containing men 65 years and over not in the labour force was much lower than that of family units containing men in the same age group in the labour force (\$7,624 vs. \$13,743). Table 19 shows that about 28% of men 65 years and over not in the labour force were in family units with family incomes below the low income cut-off compared to only about 8% of family units with men 65 years and over in the labour force.

The proportion of men 65 years and over not in the labour force who were living in family units with a family income below the low income cut-off varies by family characteristics. For those men 65 years and over not in the labour force who were unattached over 56% had incomes below the low income cut-off, while for those men 65 years and over not in the labour force and living in family units with three or more individuals only about 10% had family incomes below the

vivaient dans une famille constituée d'un couple marié et environ 22 % des hommes du même groupe d'âge qui vivaient dans une famille de trois personnes ou plus avaient un revenu familial inférieur au seuil de faible revenu. En somme, à l'exception des hommes seuls, une majorité importante d'hommes inactifs de 55 à 64 ans font partie d'une unité familiale dont le revenu est supérieur au seuil de faible revenu.

Le revenu familial médian des hommes inactifs de 55 à 64 ans qui vivaient dans une famille constituée d'un couple marié s'établissait à \$8,465, comparativement à \$18,229 pour le même groupe d'hommes faisant partie de la population active. Le revenu familial médian des hommes inactifs de 55 à 64 ans qui faisaient partie d'une famille de trois personnes ou plus était de \$15,297, alors que celui des hommes actifs du même groupe se chiffrait à \$24,451.

Ainsi, le niveau du revenu n'explique pas pourquoi les hommes seuls se sont retirés de la vie active. Bien que le revenu des familles dont font partie les autres hommes de 55 à 64 ans soit généralement supérieur au seuil de faible revenu, il reste néanmoins très inférieur à celui des familles comptant des hommes actifs du même groupe d'âge. Or, comme leur revenu médian se situe entre le seuil de faible revenu et le revenu médian des familles comptant des hommes actifs, le revenu peut être un facteur déterminant dans la décision de certains hommes de 55 à 64 ans de se retirer de la vie active. Dans la plupart des cas cependant, il est difficile de savoir dans quelle mesure le revenu familial influe sur l'activité.

#### Revenu familial des hommes de 65 ans et plus

Le tableau 19 révèle également que le revenu médian des unités familiales comptant des hommes inactifs de 65 ans et plus est beaucoup moins élevé que celui des unités familiales qui comptent des hommes actifs du même groupe d'âge (\$7,624 contre \$13,743). Le tableau 19 indique qu'environ 28 % des hommes inactifs de 65 ans et plus vivaient dans une famille dont le revenu était inférieur au seuil de faible revenu, comparativement à environ 8 % seulement des hommes actifs du même groupe d'âge.

La proportion d'hommes inactifs de 65 ans et plus qui font partie d'une famille dont le revenu est inférieur au seuil de faible revenu varie selon les caractéristiques de la famille. Parmi les hommes seuls de 65 ans et plus qui ne font pas partie de la population active, plus de 56 % avait un revenu inférieur au seuil de faible revenu, tandis que la proportion ne s'établissait qu'à 10 % environ chez les hommes inactifs de 65 ans et plus qui vivaient dans une famille de trois personnes ou plus. La proportion d'hommes inactifs

low income cut-off. The proportion of men 65 years and over not in the labour force living in married couple families who had family incomes below the low income cut-off was close to the proportion for all family units containing men 65 years and over not in the labour force.

The median family income of men 65 years and over not in the labour force and living in married couple families was \$7,323 compared to \$12,966 for the same group in the labour force. The median family income of men 65 years and over outside the labour force and living in family units of three or more persons was \$15,673 compared to \$23,158 for the same group in the labour force.

Thus, the results for men 65 years and over are similar to those for men 55 to 64. That is, for most unattached individuals the income levels do not explain their withdrawal from the labour force. For the other, their median family incomes lie between the low income cut-off and the median family income of those in the labour force. Therefore, income can be a factor in the withdrawal of some men 65 years and over from the labour force. In addition, since the difference between the median family income of men 65 years and over not in the labour force and the same group in the labour force is smaller than was the case for 55 to 64 years old, one might expect that any income effect on labour force participation is likely to be somewhat stronger for males 65 years and over than for those males 55 to 64.

One would expect that the higher the amount of retirement income the higher the probability that a man will retire early. A study by Constantine Kapsalis of the Economic Council examined the effect of many variables on the retirement age using the Retirement Survey of 1975 (supplement to Labour Force Survey) and the Survey of Consumer Finances of 1976.<sup>(15)</sup> Using the Retirement Survey, Kapsalis found that for men 55 to 64 years of age a ("higher retirement income is correlated with lower retirement age. An increase in retirement income by \$1,000 is associated with a reduction in the age of retirement by approximately three months").

Using the Survey of Consumer Finance (1976), Kapsalis also showed that for men 65 to 69 years there is no correlation between retirement incomes and the probability that these men will participate in the labour

de 65 ans et plus faisant partie d'une famille constituée d'un couple marié dont le revenu est inférieur au seuil de faible revenu est proche de celle qu'on observe pour l'ensemble des familles comptant des hommes inactifs du même groupe d'âge.

Le revenu familial médian des hommes inactifs de 65 ans et plus vivant dans une famille constituée d'un couple marié s'établissait à \$7,323, contre \$12,966 pour les actifs du même groupe. Le revenu familial médian des hommes inactifs de 65 ans et plus vivant dans une famille de trois personnes ou plus se chiffrait à \$15,673, comparativement à \$23,158 pour les actifs du même groupe.

Ainsi, les chiffres relatifs aux hommes de 65 ans et plus sont semblables à ceux qui concernent les hommes de 55 à 64 ans. En effet, dans la plupart des cas, le niveau du revenu ne peut expliquer pourquoi les hommes seuls ont décidé de se retirer de la vie active. Quant aux autres, leur revenu familial médian se situe entre le seuil de faible revenu et le revenu familial médian des hommes actifs. Par conséquent, il est possible que le revenu soit un facteur déterminant dans la décision de certains hommes de 65 ans et plus de quitter la population active. En outre, comme l'écart entre le revenu familial médian des hommes inactifs de 65 ans et plus et celui des actifs du même groupe d'âge est plus faible que ce n'est le cas chez les hommes de 55 à 64 ans, on pourrait s'attendre à ce que le revenu ait un effet un peu plus marqué sur l'activité dans le cas des hommes de 65 ans et plus que dans celui des hommes de 55 à 64 ans.

On pourrait s'attendre à ce que plus le revenu de retraite est élevé, plus il est probable qu'un homme se retire tôt de la vie active. M. Constantine Kapsalis, du Conseil économique du Canada, a étudié l'effet de nombreuses variables sur l'âge de la retraite en ayant recours à l'enquête de 1975 sur la retraite (supplément de l'enquête sur la population active) et à l'enquête de 1976 sur les finances des consommateurs<sup>(15)</sup>. En se reportant aux résultats de l'enquête sur la retraite, M. Kapsalis a constaté que plus le revenu de retraite des hommes de 55 à 64 ans est élevé, plus ils prennent leur retraite tôt. Une augmentation de \$1,000 du revenu de retraite est associée à une diminution d'environ trois mois de l'âge de la retraite.

À la lumière des résultats de l'enquête de 1976 sur les finances des consommateurs, M. Kapsalis a également observé que chez les hommes de 65 à 69 ans, il n'existe aucune corrélation entre le revenu de retraite et la probabilité qu'ils

(15) Constantine Kapsalis "Pensions and the Work Decision" Economic Council of Canada - paper presented at the Annual meeting of Canadian Economics Association, May 1979.

(15) Constantine Kapsalis, "Pensions and the Work Decision", Conseil économique du Canada - document présenté à la réunion annuelle de l'Association canadienne d'économie, mai 1979.



force. This is due to the fact that the wage rate is positively correlated to the participation rate and this tends to neutralize any negative effect of the higher retirement income on the labour force participation rate. Also ("the higher the amount of retirement income, the less the amount of earnings that is subjected to the income test and, therefore, the higher the incentive to participate in the labour force").

In sum, it does not appear that the retirement income of older men has any simple relation with their desire to work.

fassent partie de la population active. Cela est attribuable au fait que le taux de rémunération affiché est corrélé d'une façon positive avec le taux d'activité, ce qui tend à neutraliser tout effet négatif d'un revenu de retraite plus élevé sur le taux d'activité. De plus, M. Kapsalis soutien que plus le revenu de retraite est élevé, plus le montant des gains soumis au test du revenu est faible et, par conséquent, plus la personne est motivée à se joindre à la population active.

En somme, il ne semble pas que le revenu de retraite des hommes âgés ait une relation simple avec leur désir de travailler.

POSSIBLE EXPLANATIONS FOR THE DECLINING  
PARTICIPATION OF OLDER MEN - A LOOK AT  
LABOUR MARKET EXPERIENCES

This section examines the employment experiences of older men in the labour force in order to see whether these experiences may explain some of the withdrawal from the labour force. First, employment will be examined, that is, the hours of work, multiple jobholding, duration of current job, absence rate and reasons for absence. The second part of the section will look at unemployment, that is, the unemployment rate, type of work sought, duration of unemployment, and flows into unemployment.

Employment

As shown in Table 20, of the 691,000 men 55 to 64 years old who were employed in 1978 (annual average), only 3.2% worked part time. However, of the 131,000 men 65 years and over who were employed, about one in four worked part time. This raises the question of whether some men 65 years of age and over can only get part-time work or do they only want part-time work. The former does not appear to be the case since among the 53,000 men 55 years and over working part time, only 5,000 (9.4%) reported that they could only get part-time work, while 32,000 (60.4%) declared that they did not want full-time work.

Table 20 also shows the multiple jobholding rate and data on absence from work. If the older men have a lower multiple jobholding rate and a higher absence rate than younger men, it may reflect a declining capacity for work which eventually results in total withdrawal from the labour force.

The multiple jobholding rate of men 55 to 64 years (2.3%) in 1978 was the same as that for men 15 to 24 but less than that for men 25 to 54 years (3.2%). Since the rate for men 55 to 64 is not too much lower than that of men in other age groups, it may be due to older men having less family responsibilities (thus they have less need for a second job) or older men not having the stamina to hold down two jobs (as reasons for absence data shows they have more "own illness or disability") rather than a gradual withdrawal from the labour force. There are so few multiple jobholders 65 years of age and over that analysis is not meaningful.

EXPLICATIONS POSSIBLES DE LA BAISSSE DE L'ACTIVITÉ  
DES HOMMES ÂGÉS - APERÇU DES EXPÉRIENCES  
PROFESSIONNELLES

Cette section traite des expériences professionnelles des hommes âgés actifs et vise à déterminer si ces expériences peuvent expliquer pourquoi certains d'entre eux se sont retirés de la vie active. Nous étudierons d'abord le phénomène de l'emploi, c'est-à-dire les heures de travail, le cumul d'emplois, la durée de l'emploi actuel, le taux d'absentéisme et les raisons des absences. Dans la seconde partie, nous examinerons la question du chômage, plus précisément le taux de chômage, le genre de travail recherché, la durée de la période de chômage et l'activité antérieure des chômeurs.

Emploi

En 1978, seulement 3.2 % des 691,000 hommes occupés de 55 à 64 ans (moyenne annuelle) travaillaient à temps partiel (tableau 20). Cependant, sur les 131,000 hommes occupés de 65 ans et plus, environ un sur quatre travaillait à temps partiel. On peut donc se demander si certains hommes de 65 ans et plus doivent se contenter d'un emploi à temps partiel, ou s'ils travaillent à temps partiel de leur plein gré. Ils ne semblent pas travailler à temps partiel par obligation, car parmi les 53,000 hommes de 55 ans et plus qui travaillent à temps partiel, 5,000 seulement (9.4 %) ont déclaré qu'ils n'avaient trouvé qu'un emploi à temps partiel, et 32,000 (60.4 %) ont déclaré qu'ils ne voulaient pas travailler à temps plein.

Le tableau 20 fournit aussi des données sur le cumul d'emplois et l'absentéisme. Si le cumul d'emplois se pratique moins chez les hommes âgés que chez les jeunes et que le taux d'absentéisme y est plus élevé, cela tient peut-être à l'amoindrissement de leur capacité de travail, ce qui les amène à la longue à se retirer complètement de la vie active.

En 1978, la proportion de travailleurs cumulant des emplois chez les 55-64 ans s'établissait à 2.3 %; elle correspondait à la proportion enregistrée chez les 15-24 ans, mais était inférieure à celle des 25-54 ans (3.2 %). Comme ces écarts ne sont pas énormes, on peut les attribuer davantage au fait que les hommes âgés ont des responsabilités familiales moins lourdes (donc, n'ont pas autant besoin d'un revenu d'appoint) ou n'ont pas la force physique de cumuler deux emplois (la maladie et l'invalidité sont des causes plus fréquentes de leur absence du travail), qu'à un retrait progressif de la population active. Les travailleurs de 65 ans et plus qui cumulent des emplois sont trop peu nombreux pour permettre une analyse significative.

The Labour Force Survey provides two measures of absence: absent for some of the reference week (including absent for the entire reference week) and absent for the entire reference week. With regard to the former measure, the proportion of men 55 to 64 who were absent for some of the reference week (20.4%) is not that much higher than men 25 to 54 (19.5%) and men 15 to 24 (16.9%). However, the absence rate (the proportion of employed in a certain age group who were absent the entire reference week) for men 55 to 64 years (9.7%) is significantly higher than that of men 25 to 54 (6.9%) and men 15 to 24 (4.7%). A similar situation applies to men 65 years and over with 16.8% being absent for some or the entire reference week and 8.6% being absent for the entire week. Since a higher percentage of older men than younger men were away the entire reference week, it indicates that older workers stayed away from work longer when they did take time off. An analysis of the reasons for absence (see Table 20) for those men absent some or the entire reference week shows that for men 55 to 64 years the most important reasons were vacation (54.1%) and own illness or disability (26.1%). The percentage of men 15 to 54 who were on vacation is about the same as that for men 55 to 64. However, men 15 to 54 have a lower percentage absent due to own illness or disability (19.4%). The percentage absent due to own illness or disability for men 65 years and over (21.4%) was also higher than that for men 15 to 54.

Thus, a comparison of absence data for older men and younger men shows that a slightly higher percentage of older men either lost some time or the entire week during the reference week and this higher percentage was mainly due to own illness or disability. This may indicate that older men are having more health problems which may result in their eventual withdrawal from the labour force.

Table 20 also has data on the duration of current job for employed men. As can be seen, about two thirds of men 55 years and over have been on the same job for 10 years or more and about 78% have been on the same job for five years or more. This observation holds for men 55 to 64 years and men 65 years and over. One has to be careful with job tenure (duration) and age data as the older a person is, the more years he/she have had to hold onto a job. For example, if all men started to work at age 15 and all stayed throughout their working life with the same employer, then older workers would have longer job tenure than younger males. On the

L'enquête sur la population active fournit deux mesures de l'absentéisme: l'absence pendant une partie de la semaine de référence (y compris pendant toute la semaine de référence) et l'absence pendant toute la semaine de référence. La proportion des hommes de 55 à 64 ans qui avaient été absents pendant une partie de la semaine de référence (20.4 %) ne dépasse pas beaucoup celle des hommes de 25 à 54 ans (19.5 %) ni celle des hommes de 15 à 24 ans (16.9 %). Cependant, le taux d'absentéisme (à savoir la proportion des hommes occupés d'un groupe d'âge donné qui avaient été absents pendant toute la semaine de référence) est beaucoup plus élevé chez les hommes de 55 à 64 ans (9.7 %) que chez ceux de 25 à 54 ans (6.9 %) et de 15 à 24 (4.7 %). On observe une situation analogue chez les 65 ans et plus, où 16.8 % des travailleurs avaient été absents pendant la totalité ou une partie de la semaine de référence, et 8.6 % pendant toute la semaine de référence. Comme la proportion des travailleurs absents pendant toute la semaine de référence était plus forte chez les hommes âgés que chez les jeunes, les travailleurs âgés se sont absentés plus longtemps. L'analyse des motifs invoqués (voir le tableau 20) par les hommes âgés qui s'étaient absentés pendant une partie ou la totalité de la semaine de référence révèle que les causes d'absence les plus fréquentes chez les 55-64 ans étaient les vacances (54.1 %) et la maladie ou l'invalidité (26.1 %). La proportion des hommes de 15 à 54 ans qui étaient en vacances est à peu près la même que chez les 55-64 ans. Toutefois, la proportion des absences pour cause de maladie ou d'invalidité est moins élevée chez les hommes de 15 à 54 ans (19.4 %). La proportion des absences pour cause de maladie ou d'invalidité (21.4 %) est également plus élevée chez les hommes de 65 ans et plus que chez ceux de 15 à 54 ans.

Par conséquent, si l'on compare les données sur les absences des hommes âgés et des plus jeunes, on constate qu'une proportion légèrement plus forte d'hommes âgés se sont absentés pendant une partie ou la totalité de la semaine de référence, et que cet écart tient principalement à des problèmes de santé ou à l'invalidité. Cela signifie peut-être que les hommes âgés souffrent davantage de problèmes de santé, ce qui peut à la longue les amener à quitter le marché du travail.

Le tableau 20 présente aussi des données sur la durée de l'emploi courant des hommes occupés. Comme on peut le constater, environ les deux tiers des hommes de 55 ans et plus ont le même emploi depuis 10 ans ou plus, et environ 78 % depuis cinq ans ou plus. Cela s'applique tant aux 55-64 ans qu'aux 65 ans et plus. Il faut interpréter avec prudence les données sur la durée de l'emploi et l'âge, car plus une personne est âgée, plus elle est susceptible d'avoir travaillé longtemps pour le même employeur. Par exemple, si tous les hommes avaient commencé à travailler à l'âge de 15 ans et avaient travaillé toute leur vie pour le même employeur, les plus âgés auraient occupé leur poste plus longtemps que les jeunes. Par



other hand, it must be noted that most men will have launched their careers by age 25 and that very short durations would not be affected by age. However, it still appears that older men are less mobile than younger men. The relationship undoubtedly is due to many factors including young workers looking for the "right" job, seniority rights, restrictive pension plans and age discrimination in hiring. One of the interesting results of this table is that about 12% of men 55 to 64 and about 11% of men 65 years and over had managed to find jobs in the past two years. In fact, the true value is somewhat higher since this table only shows the duration of last job and the older workers may have obtained more than one job since turning 55 years of age.

### Unemployment

As can be seen in Table 21, from 1966 to 1978 the unemployment rate of men 55 years and over was far below that of men 15 to 24. Compared to men 25 to 54, the rate of men 55 years and over was about 1.0 percentage point higher from 1966 to 1971, but since then the difference narrowed until from 1975 to 1978 the rate of men 55 years and over was below the rate for men 25 to 54 years. Thus, relative to men in the 25 to 54 age group, the unemployment position of men 55 years and over appears to have been improving since 1966. Of course, the completely opposite interpretation is possible, that is men 55 years and over are withdrawing from the labour force rather than continuing active job search.

Although the incidence of unemployment for men 55 to 64 and men 65 years and over is relatively low, the same cannot be said for the duration of unemployment. As shown in Table 23 in 1978, about 29% of the unemployed men 55 to 64 years of age had been unemployed for six months or longer compared to about 13% of men 15 to 24 years and about 18% of men 25 to 54 years. Thus, men 55 to 64 years who lose their jobs experience greater difficulty than younger men in finding new employment. Their competitive disadvantage in the labour market has already been noted (e.g., more likely to have less education, more health problems, etc.). This may lead some men 55 to 64 to give up searching and withdraw from the labour force. Since there are only a small number of unemployed men 65 years and over, no further breakdowns can be provided for this group.

ailleurs, il convient de souligner qu'à 25 ans, la plupart des hommes ont commencé leur carrière et que le fait d'avoir occupé un poste très peu longtemps ne dépend pas de l'âge. Il semble néanmoins que les hommes âgés soient moins mobiles que les jeunes. Cela tient sans aucun doute à de nombreux facteurs: propension des jeunes à rechercher l'emploi qui leur convient le mieux, privilèges liés à l'ancienneté, restrictions des régimes de pensions, discrimination dans l'embauche à l'égard de l'âge, etc. L'une des constatations les plus intéressantes de ce tableau est que 12 % environ des hommes de 55 à 64 ans et 11 % environ des hommes de 65 ans et plus ont réussi à trouver du travail au cours des deux années précédentes. En fait, la proportion réelle est légèrement supérieure, car ce tableau ne fait état que de la durée du dernier emploi, alors que les travailleurs âgés peuvent avoir eu plus d'un emploi depuis l'âge de 55 ans.

### Chômage

Entre 1966 et 1978, le taux de chômage des hommes de 55 ans et plus a été largement inférieur à celui des hommes de 15 à 24 ans (tableau 21). Par rapport à celui des hommes de 25 à 54 ans, il a été supérieur de 1.0 point entre 1966 et 1971, mais l'écart s'est ensuite resserré, et le taux a même été plus faible entre 1975 et 1978. Du point de vue du chômage, la situation des hommes de 55 ans et plus semble donc s'être améliorée depuis 1966 comparativement à celle des hommes de 25 à 54 ans. Bien entendu, il se pourrait que les hommes âgés se soient retirés de la population active plutôt que d'avoir continué à chercher activement un emploi.

Bien que le taux de chômage des hommes de 55 à 64 ans et de 65 ans et plus soit relativement faible, on ne peut en dire autant de la durée de leur période de chômage. Comme le montre le tableau 23, environ 29 % des chômeurs de 55 à 64 ans avaient été sans travail pendant six mois ou plus en 1978, tandis que les proportions s'établissaient à environ 13 % et 18 % respectivement chez les 15-24 ans et les 25-54 ans. Ainsi, les hommes de 55 à 64 ans qui perdent leur emploi ont plus de difficulté que les jeunes à se trouver un nouvel emploi. Nous avons déjà mentionné qu'ils sont désavantagés face à la concurrence sur le marché du travail (par ex., ils sont en général moins instruits et ont davantage de problèmes de santé). Cela peut inciter certains à abandonner leurs recherches et à se retirer de la vie active. Comme il y a peu de chômeurs de 65 ans et plus, on ne peut fournir de données plus détaillées à leur sujet.

Table 22 provides data on the flows into unemployment for unemployed men by selected age groups. Of the unemployed men 55 to 64 years, 61% were job losers (that is, were laid off or lost their job immediately prior to becoming unemployed), 26.9% left their last job immediately prior to becoming unemployed and 12.2% were re-entrants to the labour force (that is, they were outside the labour force before becoming unemployed). Compared to men 25 to 54 years, men 55 to 64 years were less likely to be job losers and more likely to be job leavers and re-entrants to the labour force. The fact that only about 12% of unemployed men 55 to 64 years are re-entrants indicates that only a small proportion of men in this age group are men who had previously withdrawn from the labour force. Table 22 shows that for those unemployed men 55 to 64 who left their last job the major reasons were lost or laid-off (65.6%) and retired (12.5%).

One of the possible reasons for older men withdrawing from the labour force is that they cannot obtain the type of work they want. As previously noted only 3.2% of employed men 55 to 64 worked part time. As shown in Table 22, like other unemployed men, unemployed men 55 to 64 for the most part are seeking full-time work (92.4%). If a higher proportion were seeking part-time work it might have indicated some dissatisfaction with the hours of work offered by most jobs.

Le tableau 22 présente des données sur l'activité antérieure des chômeurs selon l'âge. Soixante-et-un pour cent des chômeurs de 55 à 64 ans avaient perdu leur emploi (c'est-à-dire qu'ils avaient été congédiés ou avaient perdu leur emploi immédiatement avant de devenir chômeurs), 26.9 % avaient quitté leur emploi immédiatement avant de devenir chômeurs et 12.2 % réintégraient la population active (c'est-à-dire qu'ils étaient inactifs avant de devenir chômeurs). Comparativement aux hommes de 25 à 54 ans, ceux de 55 à 64 ans étaient moins susceptibles d'avoir perdu leur emploi et davantage susceptibles d'avoir quitté leur emploi et réintégré la population active. Le fait que seulement 12 % environ des chômeurs de 55 à 64 ans aient réintégré la population active montre qu'une faible proportion des hommes de ce groupe d'âge avaient déjà quitté le marché du travail. Le tableau 22 montre que les principales raisons invoquées par les chômeurs de 55 à 64 ans pour avoir quitté leur dernier emploi étaient la perte de cet emploi ou le congédiement (65.6 %) et la retraite (12.5 %).

Il est possible que les hommes âgés quittent le marché du travail, entre autres raisons, parce qu'ils ne peuvent obtenir le genre d'emploi qu'ils recherchent. Comme nous l'avons déjà mentionné, seulement 3.2 % des hommes occupés de 55 à 64 ans travaillaient à temps partiel. On constate au tableau 22 qu'à l'instar des autres chômeurs, ceux de 55 à 64 ans cherchent en majorité un travail à temps plein (92.4 %). Si une proportion plus élevée d'entre eux recherchaient un travail à temps partiel, cela pourrait signifier qu'ils sont mécontents des heures de travail de la plupart des emplois.

OTHER POSSIBLE EXPLANATIONS FOR THE DECLINING  
PARTICIPATION OF OLDER MEN

There are many other possible explanations for the declining participation of older men such as attitudes toward work and leisure, prejudice and discrimination, effects of technological change in making older men's skills outdated, government policies or programs effect on older men, to name only a few. This section looks at a few of the other possible explanations, the work ethic, certain government programs (workmen's compensation, unemployment insurance, private and public pensions) and mandatory retirement.

For many years now a growing number of people have been questioning the work ethic. Contemporary society offers more alternatives to working for a living. There is no longer the same social stigma attached to men who want to be house husbands while their wife or another family member works. However, the fact that in 1978 only about one third of men 55 to 64 years and about 19% of men 65 years and over have another family member working indicates that the importance of this factor should not be overestimated.

Another possible explanation for the declining participation among older men is the availability of government programs. Some of the government programs which are of concern to this study include Unemployment Insurance, the Canada and Quebec Pension Plans (i.e., retirement and disability pensions) and Workmen's Compensation.

It has already been shown (in the analysis of Table 5) that administrative changes in Unemployment Insurance appear to have encouraged some men 65 years and over to withdraw from the labour force. Some men 55 to 64 who would be classified as not in the labour force by the Labour Force Survey are likely collecting unemployment insurance benefits. This is substantiated by the fact that in 1977, 127,390 men 55 to 64 established unemployment insurance benefit claims while the annual work patterns data for 1977 shows only 81,000 men 55 to 64 experienced some unemployment in the same year. However, one should be cautious in interpreting these figures as some men 55 to 64 may establish more than one unemployment insurance claim in 1977. In addition, some men 55 to 64 may be receiving another type of benefit (e.g., sickness) and therefore not be unemployed. But, there are still probably some men 55 to 64 who may be off and on workers whose

AUTRES EXPLICATIONS POSSIBLES DE LA BAISSÉ DE  
L'ACTIVITÉ DES HOMMES ÂGÉS

On peut interpréter de bien d'autres façons la baisse du taux d'activité chez les hommes âgés. Ce phénomène peut dépendre de leur attitude envers le travail et les loisirs, des préjugés et de la discrimination dont ils font l'objet, de l'évolution technologique qui a rendu leurs connaissances périmées, de l'influence des politiques ou des programmes gouvernementaux, pour ne nommer que ces facteurs. La présente section est consacrée à l'étude de quelques autres explications possibles, à savoir l'éthique du travail, certains programmes gouvernementaux (indemnisation des accidents du travail, assurance-chômage, régimes de pensions privés et publics) et la retraite obligatoire.

Depuis de nombreuses années déjà, de plus en plus de gens remettent en question l'éthique du travail. La société contemporaine offre davantage de solutions de rechange au travail comme moyen de subsistance. La société ne condamne plus les hommes qui désirent rester au foyer tandis que leur épouse ou un autre membre de la famille va travailler à l'extérieur. Toutefois, comme les données révèlent qu'en 1978, seulement le tiers environ des hommes de 55 à 64 ans et environ 19 % des hommes de 65 ans et plus faisaient partie d'un ménage dans lequel une autre personne travaillait, il ne faut pas surestimer l'importance de l'évolution de la mentalité.

La baisse de l'activité des hommes âgés peut aussi être attribuée à l'existence de programmes gouvernementaux. Citons, par exemple, l'assurance-chômage, le Régime de pensions du Canada et le Régime de rentes du Québec (c'est-à-dire les prestations de retraite et d'invalidité) et l'indemnisation des accidents du travail.

Nous avons déjà signalé (dans l'analyse du tableau 5) que les changements administratifs apportés à l'assurance-chômage semblent avoir encouragé certains hommes de 65 ans et plus à se retirer de la vie active. Il est probable que des hommes de 55 à 64 ans qui seraient classés comme inactifs au sens de l'enquête sur la population active touchent des prestations d'assurance-chômage. À preuve, 127,390 hommes de 55 à 64 ans avaient demandé des prestations d'assurance-chômage en 1977, alors que les données sur l'activité annuelle portant sur la même année montrent que seulement 81,000 hommes de 55 à 64 ans avaient été en chômage pendant une partie de l'année. Il faut cependant interpréter ces chiffres avec prudence, car certains hommes de 55 à 64 ans peuvent avoir réclamé de l'assurance-chômage plus d'une fois en 1977. En outre, il est possible que certains hommes de 55 à 64 ans reçoivent d'autres prestations (de maladie, par exemple) et que, par conséquent, ils ne soient pas en chômage. Mais il y en a probablement qui sont en congé et d'autres



periods outside the labour force are partially supported through unemployment insurance benefits. Also, over the last 10 years the coverage of unemployment insurance has been extended and the benefits have improved.

Another government program which seems to influence the behaviour of older men is the Canada and Quebec Pension Plans. It has already been shown (in the analysis of Table 5) that administrative changes in the retirement pensions of the Canada and Quebec Pension Plans appear to have encouraged some men 65 years and over to drop out of the labour force. The Canada and Quebec Pension Plans have also extended their coverage and the benefits have improved. The Canada and Quebec Pension Plans also influence the behaviour of men 55 to 64 through the Disability Pension Plans. In 1978, 62,339 men 55 to 64 were receiving disability pensions (more than twice as many men as in 1974). The Labour Force Survey shows that in 1978 about 59,000 men 55 to 64 are classified as permanently unable to work so disability pensions would be quite important to this group of men.

Another government program affecting older men is Workmen's Compensation. As already noted, of the 225,000 men 55 to 64 years of age who had opted out of the labour force in 1978, about one-quarter were permanently unable to work and of the 745,000 men 65 years and over about one-eighth were permanently unable to work. An additional 22.4% of men 55 to 64 and 7.6% of men 65 years and over left their last job due to own illness or disability. In the case of work related health problems the Workmen's Compensation Boards provide for most members of the labour force a proportion of their previous income as well as medical and related expenditures arising from the occupational injury and/or those diseases recognized by Workmen's Compensation. All provinces have this legislation. In addition, there is federal legislation, the Government Employees' Compensation Act, the Merchant Seamen Compensation Act and the Flying Accidents Compensation Regulations which cover some workers not covered by provincial workmen's compensation.

Although the Workmen's Compensation programs generally came into effect between 1914 and 1931 (exceptions, Prince Edward Island 1949 and Newfoundland 1950), they only covered hazardous industrial employments but today coverage has been extended to include even non-manual occupations. The largest single

dont les périodes d'inactivité sont partiellement compensées par des prestations d'assurance-chômage. De plus, au cours des 10 dernières années, les critères d'admissibilité à l'assurance-chômage ont été assouplis et les prestations majorées.

L'existence du Régime de pensions du Canada et du Régime de rentes du Québec semble aussi influencer sur la décision des hommes âgés de cesser toute activité professionnelle. Nous avons déjà mentionné (dans l'analyse du tableau 5) que les changements d'ordre administratif apportés au Régime de pensions du Canada et au Régime de rentes du Québec semblent avoir encouragé une certaine catégorie d'hommes de 65 ans et plus à quitter le marché du travail. Les critères d'admissibilité à ces deux régimes ont aussi été assouplis et les prestations accrues. Ces deux régimes exercent également une influence sur le comportement des hommes de 55 à 64 ans par la voie des prestations d'invalidité. En 1978, 62,339 hommes de 55 à 64 ans ont reçu des prestations d'invalidité (soit plus du double du nombre enregistré en 1974). Les données de l'enquête sur la population active révèlent qu'en 1978, environ 59,000 hommes de 55 à 64 ans étaient considérés comme souffrant d'une incapacité permanente; les prestations d'invalidité sont donc passablement importantes pour ce groupe.

Un autre programme gouvernemental doit être pris en considération: il s'agit du régime d'indemnisation des accidents du travail. Ainsi que nous le disions précédemment, sur les 225,000 hommes de 55 à 64 ans qui avaient décidé de se retirer de la vie active en 1978, le quart environ souffraient d'une incapacité permanente, et sur les 745,000 hommes de 65 ans et plus, on en comptait environ un huitième dans la même situation. De plus, 22.4 % des hommes de 55 à 64 ans et 7.6 % des hommes de 65 ans et plus avaient quitté leur dernier emploi pour cause de maladie ou d'invalidité. Les commissions des accidents du travail versent à la plupart des actifs souffrant de problèmes de santé d'ordre professionnel une proportion de leur revenu antérieur et assument les dépenses au titre des soins médicaux et autres occasionnées par une blessure subie au travail ou une maladie reconnue par la commission. Toutes les provinces administrent une loi dans ce domaine. En outre, deux lois fédérales, soit la Loi concernant l'indemnisation des employés de l'État et la Loi sur l'indemnisation des marins marchands, et des règlements en matière d'indemnisation des pilotes d'avion, couvrent certaines catégories de travailleurs non visées par les programmes d'indemnisation provinciaux.

Bien que les programmes d'indemnisation des accidents du travail soient en général entrés en vigueur entre 1914 et 1931 (en 1949 à l'île-du-Prince-Édouard et en 1950 à Terre-Neuve), ils ne portaient alors que sur les professions dangereuses, mais aujourd'hui ils s'appliquent même aux professions non manuelles. La seule exception

exclusion for Canada is workers in agriculture who are covered on a compulsory basis only in Ontario. In recent years, the Boards have recognized industrial diseases originating in the work situation.

Compensation is calculated to be 75% of the average weekly earnings (90% of weighted net earnings in Quebec) up to the ceiling, with a minimum. In 1977, approximately 1,000,000 claims were processed by the Workmen's Compensation Board but only about 400,000 involved wage loss compensation. Unfortunately, there are not any age breakdowns available.(16)

In summary it is now much easier for a larger number of disabled men to collect disability payments under various government programs, and benefits are generally higher now than they were in previous years.

Private pension plans may also affect an older man's decision as to when to retire from full-time employment or whether or not to continue to work on a part-time basis after they have retired. The following analysis applies to private and public pension plans excluding the Canada and Quebec Pension Plans and RRSP's. In 1975 about 3.9 million persons were participating in private pension plans. In the same year about 438,000 men were receiving an average pension of \$2,996 per year from private pension plans.(17) Age 65 has always been the most widely accepted retirement age under private and public pension plans. In 1976, over 93% of men in the private sector and 61% of men in the public sector were in plans that had a normal retirement age of 65.(18) Relatively few pension plans provided for retirement at other ages. Less than 11% of all members were in plans with a normal retirement age of 60 and most of these were in the public sector.

importante au Canada vise les travailleurs agricoles, qui ne sont obligatoirement couverts qu'en Ontario. Ces dernières années, les commissions d'indemnisation ont reconnu les maladies industrielles d'origine professionnelle.

Les indemnités représentent 75 % des gains hebdomadaires moyens (90 % des gains nets pondérés au Québec) et ne doivent pas être supérieures à un certain plafond, ni inférieures à un certain seuil. En 1977, les diverses commissions d'indemnisation des accidents du travail ont reçu environ 1,000,000 de demandes, mais seulement 400,000 environ concernaient des pertes de revenu. Malheureusement, nous ne disposons pas de ventilations selon l'âge(16).

Bref, il est beaucoup plus facile maintenant pour un plus grand nombre d'invalides de recevoir des prestations d'invalidité en vertu de divers programmes gouvernementaux, et les prestations sont en général plus élevées maintenant qu'elles ne l'étaient auparavant.

L'existence de régimes de pensions privés peut aussi influencer les hommes âgés dans leur décision de quitter leur emploi à temps plein, ou de continuer ou d'arrêter de travailler à temps partiel une fois qu'ils ont pris leur retraite. L'analyse qui suit s'applique aux régimes de pensions privés et publics, mis à part le Régime de pensions du Canada, le Régime de rentes du Québec et les REER. En 1975, environ 3.9 millions de personnes cotisaient à des régimes de pensions privés. La même année, environ 438,000 hommes recevaient en moyenne \$2,996 par an d'un régime de pension privé(17). L'âge de 65 ans a toujours été le plus universellement reconnu comme âge de la retraite aux termes des régimes de pensions tant privés que publics. En 1976, plus de 93 % des hommes travaillant dans le secteur privé et 61 % de ceux du secteur public cotisaient à un régime où l'âge normal de la retraite était 65 ans(18). Les régimes de pensions dans lesquels l'âge de la retraite différait étaient relativement peu nombreux. Moins de 11 % de tous les cotisants participaient à un régime où l'âge normal de la retraite était 60 ans, et la plupart d'entre eux travaillaient dans le secteur public.

(16) Health Division, Social Security Section, Statistics Canada, August 10, 1979.

(17) Pension Plans in Canada, 1976 Statistics Canada, Labour Division. All of the analysis in this section is based on information from this publication. However, it should be noted that Statistics Canada data on the number of men receiving a pension and the average pension were based on a special tabulation from Revenu Canada, Taxation.

(18) Normal Retirement Age is the earliest age at which pension plan members may retire on the basis of age as a right, and commence receiving full accrued pension payments without reduction.

(16) Division de la santé, Section de la sécurité sociale, Statistique Canada, 10 août 1979.

(17) Les régimes de pensions au Canada, 1976, Statistique Canada, Division du travail. L'analyse présentée ici est fondée sur les données de cette publication. Cependant, il convient de signaler que les données de Statistique Canada sur le nombre de bénéficiaires et sur la pension moyenne sont fondées sur des totalisations spéciales de Revenu Canada (Impôt).

(18) L'âge normal de la retraite est l'âge minimum auquel les cotisants peuvent se retirer et commencer à recevoir des prestations de retraite accumulées et complètes, sans réduction.

Pressures for earlier retirement have not been reflected in the normal retirement age provisions but over 40% of pension plan members can retire with an unreduced pension before normal retirement age. This represents 28% of the members in private plans and over half of those in public plans. Generally, two conditions had to be met to be eligible for this special provision, that is, attainment of a certain age and a certain number of years of service. In private plans it was generally age 60 or 62 and 10 to 35 years service, while in public plans it was age 55 and 25 to 35 years service. Nearly 95% of the members of pension plans were in plans which provided for the retirement of employees before their normal retirement age on a reduced pension. Over one third of members in pension plans needed to attain age 55 and have 10 years service and about 23% of members only needed to attain age 55.

Since about 39% of paid workers in the labour force are covered by these pension plans (if only full-time employed paid workers are considered the coverage increases to nearly 51%), this may have had some impact on the age at which men retire. It should be noted that the percentage of paid workers in the labour force who are covered by these pension plans varies substantially by industry. The most comprehensive coverage has been in public administration and defense where 98% of paid workers were in a pension plan. In the private sector, the most extensive coverage has been in mining (72.1%), transportation, communication and other utilities (49.5%), manufacturing (48.4%) and construction (43.9%). As noted in the section on characteristics of last job, these are generally the industries which have a higher percentage of older men not in the labour force (i.e., when compared to older employed men).

Another factor which may affect the withdrawal of older men from the labour force is that some employers have mandatory retirement of their employees at a particular age. According to an article by Kapsalis, using data from the Retirement Survey of 1975 mandatory retirement is not a major factor in the decision to withdraw from the labour force.(19) He estimates that about 7% of those persons who are subject to mandatory retirement or 3% of all employees are prevented from labour retirement due to this factor.

On n'a pas tenu compte des pressions exercées pour abaisser l'âge de la retraite dans les dispositions touchant l'âge normal de la retraite, mais plus de 40 % des cotisants à un régime de pension peuvent se retirer avant l'âge normal de la retraite sans voir leurs prestations diminuer. Cela représente 28 % des cotisants des régimes de pensions privés et plus de la moitié de ceux des régimes publics. En général, l'admissibilité à cette clause est assujettie à deux conditions, soit avoir atteint un certain âge et avoir travaillé pendant un certain nombre d'années. Dans les régimes privés, il fallait généralement avoir 60 ou 62 ans et justifier de 10 à 35 années de service, tandis que dans les régimes publics, il fallait être âgé de 55 ans et avoir de 25 à 35 ans de service. Près de 95 % des cotisants participaient à un régime où il était possible de prendre sa retraite avant l'âge normal moyennant une réduction des prestations. Plus du tiers des participants à des régimes de pensions devaient avoir 55 ans et 10 années de service, et environ 23 % devaient seulement avoir atteint l'âge de 55 ans.

Comme 39 % environ des travailleurs rémunérés sont visés par ces régimes de pensions (si l'on ne compte que les travailleurs rémunérés à temps plein, la proportion s'élève à près de 51 %), cela peut avoir une certaine incidence sur l'âge de la retraite. Notons que la proportion des travailleurs rémunérés qui sont visés par ces régimes de pensions varie sensiblement selon le secteur d'activité. Dans le secteur de l'administration publique et de la défense, 98 % des travailleurs rémunérés cotisent à un régime quelconque. Dans le secteur privé, les proportions s'établissent à 72.1 % dans les mines, à 49.5 % dans les transports, communications et autres services publics, à 48.4 % dans les industries manufacturières et à 43.9 % dans la construction. Comme nous l'avons mentionné dans la section portant sur les caractéristiques du dernier emploi, il s'agit là des principaux secteurs d'activité où l'on retrouve la plus forte proportion d'hommes âgés inactifs (comparativement aux hommes âgés occupés).

La retraite obligatoire est un autre facteur susceptible de pousser les hommes âgés à mettre fin à leur activité professionnelle. D'après un article de Kapsalis, les données de l'enquête de 1975 sur la retraite révèlent que la retraite obligatoire ne joue cependant pas un rôle important dans leur décision de se retirer de la vie active(19). L'auteur estime en effet qu'environ 7 % des personnes assujetties à la retraite obligatoire, soit 3 % de l'ensemble des salariés, doivent prendre leur retraite pour cette raison.

(19) C. Kapsalis "Pensions and the Work Decision" Economic Council of Canada, 1979, Paper presented at the Annual Meeting of the Canadian Economics Association, May 1979.

(19) C. Kapsalis, "Pensions and the Work Decision", Conseil économique du Canada, 1979, document présenté à la réunion annuelle de l'Association canadienne d'économie en mai 1979.



A study by the Conference Board in Canada also shows that the elimination of mandatory retirement rules would have no significant impact on the Canadian economy.(20) The size of the labour force and the financial burden on pension plans would not change significantly. The study indicates that for every 100 aged 55 years and working under a private pension plan only 29 will eventually be subject to mandatory retirement rules as 15 are likely to die, six are likely to be laid off and 50 are likely to retire by choice before the age of 65. Employees working under a private pension plan comprise about 54% of the work force and the other 46% generally are not subject to mandatory retirement.

(20) Conference Board in Canada "Mandatory Retirement Policy - A Human Rights Dilemma", February 1979.

Une étude du Conference Board du Canada fait également ressortir que l'abolition des règles touchant la retraite obligatoire n'aurait pas de répercussions importantes sur l'économie canadienne(20). La taille de la population active et le fardeau financier imposé aux régimes de pensions ne changeraient pas de façon considérable. L'étude révèle que sur 100 personnes de 55 ans qui participent à un régime de pension privé, seulement 29 seront un jour forcées de se retirer, car 15 sont susceptibles de décéder, six vont probablement être congédiées et 50 décideront sans doute de prendre leur retraite avant l'âge de 65 ans. Les salariés visés par un régime privé représentent environ 54 % de la population active; quant aux autres (46 %), il ne sont généralement pas soumis à la retraite obligatoire.

(20) Conference Board du Canada, "Mandatory Retirement Policy - A Human Rights Dilemma", février 1979.



In 1976, men 55 to 64 years represented 11% of the male working age population while men 65 years and over represented 10.4%. While recognizing the hazards of very long-term projections, by the year 2021, men 55 to 64 years are projected to represent over 17% of the male working age population and men 65 years of age and over are also projected to represent about 17%. Thus, by 2021 one of every three men in the male working age population would be 55 years or over. If the participation rate for men 55 years and over remained at the 1978 level (47.1%) in the year 2021 this would have serious implications for the Canadian economy. However, the participation rate for men 55 years and over has been declining for a number of years and if this trend continues the withdrawal of older men will have even more serious implications.

The participation rate for men 55 to 64 years of age declined from 84.8% in 1968 to 76.5% in 1978 while the participation rate of men 65 years and over declined from 26.0% in 1968 to 15.2% in 1978. Data on the nature of this declining participation show that for most of these men the withdrawal from the labour force is permanent. The data show that most men not in the labour force in 1978 had not worked in the year prior to the survey; three of every four of these men had worked at their last job for more than five years; and these older men left their last job due to retirement or health problems. Data on job seeking activity also show that older men not in the labour force are permanently withdrawn as only about 1% had looked for work in the past six months.

An examination of data from the Annual Work Patterns Survey also indicates that the withdrawal of most older men from the labour force is permanent. About 78% of men 55 to 64 and about 94% of men 65 years and over, who were not in the labour force (based on annual average data), had not participated in the labour force all of 1978. This data confirms the monthly data from the Labour Force Survey.

The next question to be asked is what are the possible explanations for the declining participation of older men. When examining data on the nature of the declining participation two reasons for the decline were noted. The first was administrative changes in government programs - namely Unemployment Insurance and the Canada and Quebec Pension Plans for Retirement. These programs brought about large decreases in the participation rate of men 65 years and over in 1971 and 1976. The second reason was the prevalence

En 1976, les hommes de 55 à 64 ans représentaient 11 % de la population masculine d'âge actif, tandis que ceux de 65 ans et plus figuraient dans une proportion de 10.4 %. Bien que l'interprétation des projections à très long terme soit sujette à caution, on estime qu'en 2021 les hommes de 55 à 64 ans compteront pour 17 % de la population masculine d'âge actif et les hommes de 65 ans et plus, pour 17 % également. Par conséquent, un homme d'âge actif sur trois sera âgé de 55 ans ou plus en 2021. Si le taux d'activité des hommes de 55 ans et plus demeure au niveau de 1978 (47.1 %), cela aura de graves répercussions sur l'économie canadienne en 2021. Or, le taux d'activité des hommes de 55 ans et plus diminue depuis un certain nombre d'années et si cette tendance se poursuit, les effets seront encore plus graves.

Le taux d'activité des hommes de 55 à 64 ans est tombé de 84.8 % en 1968 à 76.5 % en 1978, tandis que celui des hommes de 65 ans et plus a chuté de 26.0 % en 1968 à 15.2 % en 1978. Les données sur la nature de cette baisse montrent que la retraite est définitive pour la plupart de ces hommes. Elles révèlent que la plupart des hommes inactifs en 1978 n'avaient pas travaillé pendant l'année qui a précédé l'enquête; trois sur quatre avaient occupé leur dernier emploi pendant plus de cinq ans; enfin, ces derniers avaient quitté leur dernier emploi pour prendre leur retraite ou en raison de problèmes de santé. Les données sur la recherche d'emploi montrent aussi que les hommes âgés inactifs se sont retirés définitivement de la vie active car seulement 1 % d'entre eux environ avaient cherché du travail au cours des six mois précédents.

Les données de l'enquête sur l'activité annuelle révèlent aussi que la plupart des hommes âgés se retirent de la population active en permanence. Environ 78 % des hommes inactifs de 55 à 64 ans et environ 94 % de ceux de 65 ans et plus (selon les moyennes annuelles) avaient été inactifs pendant toute l'année en 1978. Ces résultats confirment les données de l'enquête mensuelle sur la population active.

Nous allons maintenant tenter d'interpréter la baisse de l'activité des hommes âgés. Deux causes ressortent à cet égard: d'une part, les changements administratifs apportés aux programmes gouvernementaux, c'est-à-dire l'assurance-chômage, le Régime de pensions du Canada et le Régime de rentes du Québec, ont provoqué en 1971 et 1976 des baisses importantes de l'activité des hommes de 65 ans et plus. D'autre part, les problèmes de santé ont aussi entraîné une diminution de l'activité chez les 55 ans et plus. Sur les 225,000 hommes de 55 à 64 ans qui étaient inactifs en 1978,



of health problems among men 55 years and over. Of the 225,000 men 55 to 64 who were not in the labour force in 1978, 59,000 (26.2%) were permanently unable to work and of the remainder who had worked in the last five years 28,000 left their last job due to own illness or disability. Of the 745,000 men 65 years and over not in the labour force in 1978, 96,000 (12.9%) were permanently unable to work and of the remainder who had worked in the last five years 18,000 left their last job due to own illness or disability.(21)

The second section of the paper compared the demographic characteristics of older men not in the labour force with older men in the labour force in order to determine whether or not these demographic variables may have influenced their withdrawal from the labour force. This section looked at family characteristics, family employment characteristics, educational attainment and province of residence. A comparison of older men not in the labour force with older men in the labour force showed that a much higher percentage of older men not in the labour force live alone, while a higher percentage of older men in the labour force live in families with three or more individuals. The fact that older men not in the labour force have less family responsibilities may allow their withdrawal from the labour force. However, it may be argued that men living in families are more able to opt out of the labour force due to another family member's employment. Of the 969,000 older men not in the labour force, about 22% have another family member employed. For married couples, only about 8% have their wives working, while for those living in families with three or more individuals, about 68% have one or more other persons in the family who are employed. Thus, other working family members may be a factor in allowing some older men, especially those living in families with three or more individuals, to withdraw from the labour force. On the other hand, one could also postulate that the family responsibilities of these men would be a factor inhibiting their withdrawal from the labour force.

59,000 (26.2 %) souffraient d'une incapacité permanente, et parmi ceux qui avaient travaillé au cours des cinq années précédentes, 28,000 avaient quitté leur dernier emploi pour cause de maladie ou d'invalidité. Sur les 745,000 hommes de 65 ans et plus qui étaient inactifs en 1978, 96,000 (12.9 %) souffraient d'une incapacité permanente et parmi ceux qui avaient travaillé au cours des cinq années précédentes, 18,000 avaient quitté leur dernier emploi parce qu'ils étaient malades ou invalides(21).

Dans la deuxième section de ce document, nous avons comparé les caractéristiques démographiques des hommes âgés inactifs à celles des hommes âgés actifs afin de déterminer si ces variables peuvent avoir joué un rôle dans leur retraite de la vie active. Nous avons étudié les caractéristiques de la famille, les caractéristiques de l'activité familiale, le niveau d'instruction et la province de résidence. Si l'on compare les hommes âgés inactifs et les hommes âgés actifs, on constate qu'une proportion beaucoup plus élevée d'hommes âgés inactifs vivent seuls, tandis qu'une proportion plus forte d'hommes actifs appartiennent à des familles de trois personnes ou plus. Le fait d'avoir des responsabilités familiales moins lourdes peut inciter les hommes âgés à se retirer de la vie active. Toutefois, on pourra objecter que les hommes qui ont une famille sont plus en mesure de cesser de travailler, car ils peuvent compter sur le soutien d'une autre personne. Sur les 969,000 hommes âgés inactifs, environ 22 % vivaient dans une famille où une autre personne travaillait. Dans le cas des couples mariés, la proportion des hommes dont l'épouse travaillait n'atteignait que 8 %, tandis que chez les hommes vivant dans une famille de trois personnes ou plus, la proportion de ceux qui appartenaient à une famille où une ou plusieurs personnes travaillaient s'élevait à environ 68 %. Par conséquent, le fait que d'autres membres de la famille travaillent peut amener les hommes âgés, surtout ceux qui vivent dans une famille de trois personnes ou plus, à quitter la population active. Par ailleurs, on pourrait aussi supposer que leurs responsabilités familiales sont une entrave à leur retrait de la vie active.

(21) It should be noted that this data underestimates the extent of health problems as of the 225,000 men 55 to 64 years not in the labour force in 1978, 39,000 had not worked in the last five years. For the 745,000 men 65 years and over not in the labour force in 1978, 399,000 had not worked in the last five years. According to the 1975 Retirement Survey by Health and Welfare (Supplementary Survey attached to the Labour Force Survey) nearly 40% of persons retiring before age 65 cited poor health as the main reason for retirement.

(21) Il convient de signaler que ces chiffres sous-estiment l'importance des problèmes de santé, car sur les 225,000 hommes de 55 à 64 ans qui étaient inactifs en 1978, 39,000 n'avaient pas travaillé au cours des cinq années précédentes. Sur les 745,000 hommes de 65 ans et plus qui étaient inactifs en 1978, 399,000 n'avaient pas travaillé pendant la même période. D'après les données de l'enquête de 1975 sur la retraite, effectuée par Santé et Bien-être social Canada (supplément de l'enquête sur la population active), environ 40 % des personnes qui s'étaient retirées avant l'âge de 65 ans avaient cité un mauvais état de santé comme cause principale de leur départ.

Educational attainment may also influence labour force withdrawal as compared to older men in the labour force, older men not in the labour force have less education. Data on the provincial distribution of older men not in the labour force show that their proportion was higher than the national average in British Columbia, Saskatchewan, Manitoba and the Atlantic provinces and lower than the national average in Alberta.

Another set of factors which may influence the withdrawal of older men from the labour force is the characteristics of their previous employment.

In order to get some idea of how important this problem is, the characteristics of last job (i.e., class of worker, industry, occupation and hours of work) for older men not in the labour force were compared to that of older men who were employed. The major difference noted in this section was the high proportion of employed men 65 years and over who were self-employed (36.0%) compared to men 65 years and over not in the labour force (16.3%). This may partially explain why some men 65 years and over remain in the labour force while others withdraw as self-employment may be associated with unavailability of pensions and/or more choice of retirement age. Self-employment also appears to account for the differences in the industrial distribution of employed men 65 years and over and men of the same age group not in the labour force.

The analysis of industry and occupation data for men 55 to 64 years showed that compared to employed men, the men not in the labour force were more concentrated in industries and occupations with a high proportion of manual work. This may indicate that some of these men are withdrawing from the labour force because the work is too physically demanding. This confirms the data on educational attainment and it may also be related to the importance of health problems among men 55 to 64 not in the labour force.

The final characteristics of last job examined was hours of work. Compared to employed men in the labour force, older men not in the labour force have a higher proportion who worked part time. This may indicate a preference among men who have withdrawn from the labour force for less hours of work and/or a gradual withdrawal of some older men from the labour force.

Another possible explanation for the declining participation of older men is that they are members of family units with a family income that is high enough so that there is no need for them to work. This study showed that, for unattached older men, income

Le niveau d'instruction peut aussi influencer sur la décision des hommes âgés de prendre leur retraite, car les inactifs ont moins d'instruction que les actifs. Les données sur la répartition provinciale des hommes âgés inactifs révèlent que leur proportion dépasse la moyenne nationale en Colombie-Britannique, en Saskatchewan, au Manitoba et dans les provinces de l'Atlantique, alors qu'elle est inférieure en Alberta.

Une autre série de facteurs peut entraîner le retrait des hommes âgés de la population active: il s'agit des caractéristiques de leur emploi précédent.

Pour avoir une idée de l'importance de cette question, nous avons comparé les caractéristiques du dernier emploi (c'est-à-dire le statut professionnel, le secteur d'activité, la profession et les heures de travail) des inactifs avec celles des hommes occupés. La principale différence notée entre les deux groupes est la forte concentration des hommes occupés de 65 ans et plus dans les emplois indépendants (36.0 % comparativement à 16.3 %). Cela peut expliquer en partie pourquoi certains hommes de 65 ans et plus restent dans la population active alors que d'autres prennent leur retraite, car le fait d'exercer un travail indépendant signifie pour les uns qu'ils ne peuvent toucher de pension et pour les autres, qu'ils jouissent d'une plus grande liberté quant au choix du moment de leur retraite. Le travail indépendant semble aussi expliquer les différences observées dans la répartition industrielle des 65 ans et plus selon qu'ils sont occupés ou inactifs.

L'analyse des données sur le secteur d'activité et la profession des hommes de 55 à 64 ans révèle que comparativement aux hommes occupés, les inactifs sont davantage concentrés dans les secteurs d'activité et les professions comportant une forte proportion de travail manuel. Il est donc possible que certains de ces travailleurs quittent la population active parce que leur travail est physiquement trop astreignant. Cela confirme les données sur le niveau d'instruction et peut être associé à l'importance des problèmes de santé chez les hommes inactifs de 55 à 64 ans.

Les heures de travail constituent la dernière caractéristique que nous avons étudiée en rapport avec le dernier emploi. Comparativement aux hommes occupés, les inactifs qui travaillaient à temps partiel avant de se retirer intervenaient dans une proportion plus élevée. Cela peut indiquer que les hommes qui ont cessé de travailler préféraient raccourcir leurs heures de travail ou se retirer progressivement de la vie active.

La baisse de l'activité des hommes âgés peut également s'expliquer par le fait qu'ils appartiennent à une famille dont le revenu est suffisant pour les dispenser de travailler. Notre étude révèle que le niveau du revenu n'explique pas pourquoi certains hommes âgés vivant seuls se



levels do not explain their withdrawal from the labour force. For the other older men (i.e., in married couple families and in families with three or more individuals) their median family incomes lie between the low income cut-off and the median for men of the same age group in the labour force. Thus, with the exception of unattached older men, there is some ambiguity with respect to the income effect on labour force participation.

If older men are having unfavourable labour market experiences it may be one of the reasons for withdrawal from the labour force. Both the employment and unemployment experiences of older men compare favourably to the experiences of men in younger age groups. Almost 94% of employed older men have full-time work and the proportion having more than one job is comparable to younger employed men although less than middle age men. The proportion of employed older men who were absent for some or the entire reference week is about the same as that for employed men 25 to 54 years. However, older men take more time off for own illness or disability compared to employed men 25 to 54 years and older men tend to stay away from work longer when they take time off. With regard to the stability of employment almost eight out of ten older men who were employed had their job for five years or more. Thus, the data on employment suggest that the experiences of older men who have jobs are quite good.

With regard to unemployment, the study notes that, looking at the past years the unemployment rate for older men is either the same or lower than that of other males. However, the duration of unemployment is longer for older men compared to unemployed men 25 to 54 years and thus the resulting discouragement may be one explanation for the withdrawal of some older men from the labour force. Data on the flows into unemployment reveal that compared to men 25 to 54, older men are less likely to be job losers and more likely to be job leavers and re-entrants to the labour force. However, since only about 12% of the unemployed older men are re-entrants, it does not appear that a large proportion of the unemployed are men 55 to 64 who previously dropped out of the labour force. The type of work sought by unemployed older men is similar to other unemployed men, that is, they are seeking full-time work. This data indicates that older unemployed men are not dissatisfied that the labour market generally offers full-time employment opportunities, and thus it is probably not a factor which would lead many of these men to eventually withdraw from the labour force. In sum, other than the duration of unemployment, the employment and unemployment experiences of men 55 to 64 years compare favourably to other men in the labour force.

retirent de la vie active. Quant aux autres (c'est-à-dire ceux qui font partie d'une famille constituée d'un couple marié ou d'une famille de trois personnes ou plus), leur revenu familial médian se situe entre le seuil de faible revenu et le revenu médian des hommes actifs du même groupe d'âge. Ainsi, sauf dans le cas des hommes âgés qui vivent seuls, il est difficile de déterminer dans quelle mesure le revenu influe sur l'activité.

Le fait d'avoir eu de mauvaises expériences sur le marché du travail peut pousser certains hommes âgés à cesser de travailler. Les expériences vécues par les hommes âgés tant sur le plan de l'emploi que sur celui du chômage se comparent favorablement à celles des hommes de moins de 55 ans. Près de 94 % des hommes âgés occupés travaillent à temps plein, et la proportion de ceux qui ont plus d'un emploi est comparable à celle enregistrée chez les plus jeunes, quoiqu'elle soit inférieure à celle des hommes d'âge moyen. La proportion des travailleurs âgés qui ont été absents pendant une partie ou la totalité de la semaine de référence est à peu près la même que chez les hommes occupés de 25 à 54 ans. Cependant, les hommes âgés prennent plus de congés pour cause de maladie ou d'invalidité que les hommes de 25 à 54 ans, et ils s'absentent en général plus longtemps. Pour ce qui est de la stabilité d'emploi, presque huit hommes âgés occupés sur dix avaient le même poste depuis cinq ans ou plus. Les données sur l'emploi semblent donc montrer que les expériences des travailleurs âgés sont assez bonnes.

Pour ce qui concerne le chômage, l'étude révèle que le taux de chômage des hommes âgés est égal ou inférieur à celui des autres hommes. Toutefois, la période de chômage est plus longue pour eux que pour les chômeurs de 25 à 54 ans; par conséquent, le découragement peut jouer dans leur décision de se retirer de la vie active. Les données sur l'activité antérieure des chômeurs révèlent que comparativement aux hommes de 25 à 54 ans, les hommes de 55 ans et plus sont moins susceptibles d'avoir perdu leur emploi et plus susceptibles d'avoir quitté leur travail et d'avoir réintégré la population active. Cependant, comme seulement 12 % environ des chômeurs âgés réintègrent la population active, il ne semble pas qu'une proportion élevée des chômeurs de 55 à 64 ans aient quitté d'eux-mêmes la population active. Le genre d'emploi recherché par les chômeurs âgés est semblable à celui que les autres chômeurs recherchent, c'est-à-dire un travail à temps plein. Les données montrent que les chômeurs âgés ne sont pas insatisfaits parce qu'on leur offre généralement un emploi à temps plein; il ne s'agit donc probablement pas là d'une des causes de leur retrait de la population active. En somme, abstraction faite de la durée de la période de chômage, les expériences des hommes de 55 à 64 ans se comparent favorablement à celles des autres travailleurs, tant sur le plan de l'emploi que sur celui du chômage.



The study has identified a number of factors which appear to influence the declining participation rate of older men. These include, government programs, less family responsibilities, employment of other family members, education, self-employment, the physical demands of previous jobs, and discouragement after being unemployed for too long. The paper has shown that there is no simple explanation for the declining participation of older men. It is a complex phenomenon affected by many variables. I would recommend that further research in this area use some time series data to examine the relative impact of each of the variables which seem to affect the declining participation.

Dans notre étude, nous avons relevé un certain nombre de facteurs qui semblent influencer sur la baisse de l'activité des hommes âgés. Il s'agit notamment des programmes gouvernementaux, des responsabilités familiales moins lourdes, de l'activité d'autres membres de la famille, du niveau d'instruction, d'un emploi indépendant, des exigences des emplois antérieurs sur le plan physique et du découragement qui résulte d'une longue période de chômage. Nous avons démontré qu'il n'existe pas d'explication simple à la baisse de l'activité des hommes âgés. C'est là un phénomène complexe résultant de l'interaction de nombreux facteurs. Je recommande donc que l'on poursuive les recherches dans ce domaine en se servant de données chronologiques pour étudier l'effet de chacune des variables qui semblent entraîner une diminution de l'activité chez les hommes âgés.

Chart — 1 Graphique — 1  
Participation Rates, Men 55-64 Years and Men  
65 Years and Over, Canada, Annual Averages 1966-78

Taux de participation, hommes de 55 à 64 ans et de  
65 ans et plus, Canada, moyennes annuelles 1966-78

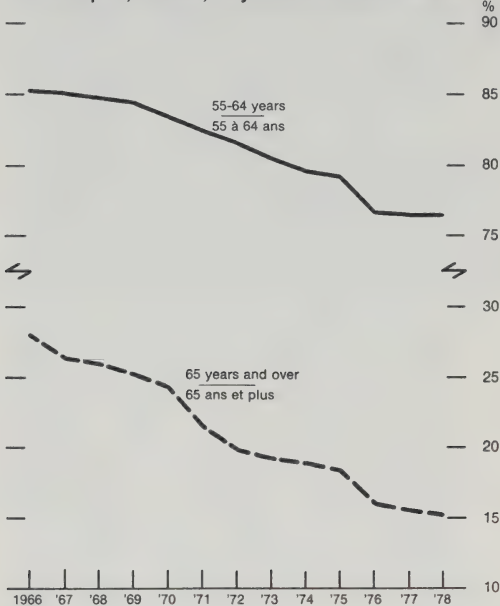


Chart — 3 Graphique — 3  
Population and Labour Force, Men 65 Years and Over,  
Canada, Annual Averages 1966-78

Population et population active, hommes de 65 ans  
et plus, Canada, moyennes annuelles 1966-78

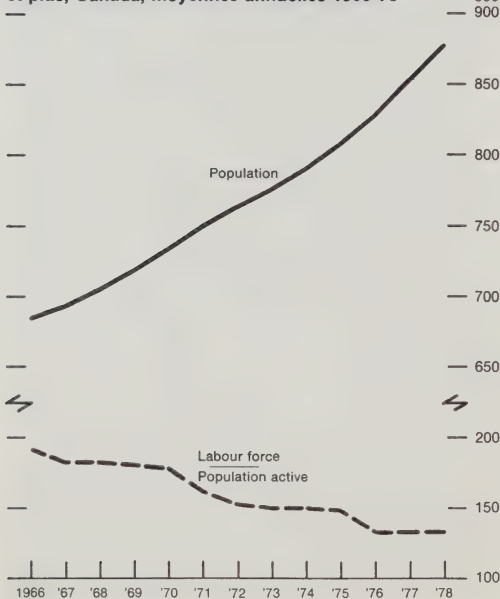


Chart — 2 Graphique — 2  
Population and Labour Force, Men 55-64 Years,  
Canada, Annual Averages 1966-78

Population et population active, hommes de 55 à 64 ans,  
Canada, moyennes annuelles 1966-78

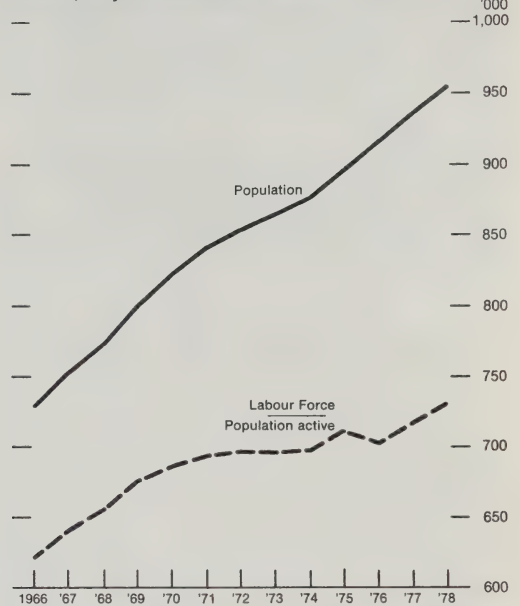


Chart — 4 Graphique — 4  
Men Not in the Labour Force, 55-64 Years and  
65 Years and Over, Canada, Annual Averages 1966-78

Hommes inactifs de 55 à 64 ans et de 65 ans  
et plus, Canada, moyennes annuelles 1966-78

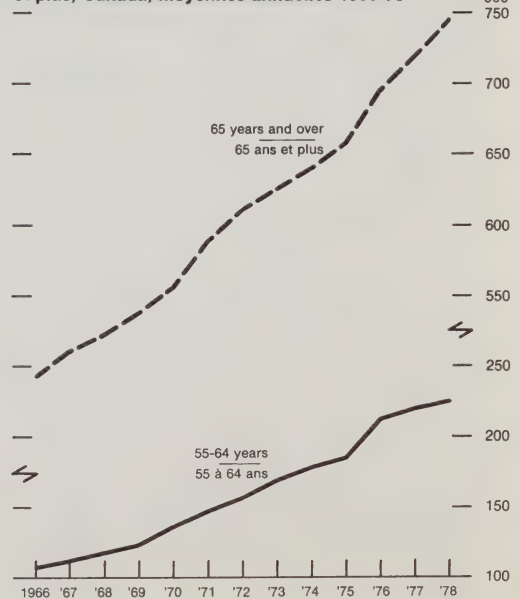


TABLE 1. Working Age Population, Men by Selected Age Groups, Census Data, 1931-1976

TABLEAU 1. Population d'âge actif, hommes selon certains groupes d'âge, données du recensement, 1931-1976

	15 years and over		15-54 years		55-64 years		65 years and over		55 years and over	
	15 ans et plus		15-54 ans		55-64 ans		65 ans et plus		55 ans et plus	
	'000	%	'000	%	'000	%	'000	%	'000	%
1931	3,716	100.0	3,065	82.5	356	9.6	295	7.9	651	17.5
1941	4,281	100.0	3,397	79.3	494	11.5	391	9.1	885	20.7
1951	4,921	100.0	3,813	77.5	557	11.3	551	11.2	1,108	22.4
1961	6,053	100.0	4,724	78.0	655	10.8	674	11.1	1,329	22.0
1971	7,532	100.0	5,896	78.3	854	11.3	782	10.4	1,636	21.7
1976	8,430	100.0	6,626	78.6	928	11.0	875	10.4	1,803	21.4
Growth (percentage change) - Accroissement (variation en pourcentage):										
1931-1941	-	15.2	-	10.8	-	38.6	-	32.7	-	35.9
1941-1951	-	14.9	-	12.2	-	12.8	-	41.0	-	25.2
1951-1961	-	23.0	-	23.9	-	17.6	-	22.3	-	19.9
1961-1971	-	24.4	-	24.8	-	30.5	-	16.0	-	23.1
1971-1976	-	11.9	-	12.4	-	8.7	-	11.9	-	10.2

Source: Population, 1921-1971, Statistics Canada, Catalogue 91-512 (Occasional) July 1973. The 1976 data is from Population Projections for Canada and the Provinces, 1976-2001, Statistics Canada, Catalogue 91-520, February 1979.

Source: Population, 1921-1971, Statistique Canada, n° 91-512 au catalogue (hors série), juillet 1973. Les données de 1976 sont tirées de Projections démographiques pour le Canada et les provinces, 1976-2001, Statistique Canada, n° 91-520 au catalogue, février 1979.

TABLE 2. Working Age Population Projections, Men by Selected Age Groups, Census Population Projections, 1980-2001

TABLEAU 2. Projections de la population d'âge actif, hommes selon certains groupes d'âge, projections démographiques du recensement, 1980-2001

	15 years and over		15-54 years		55-64 years		65 years and over		55 years and over	
	15 ans et plus		15-54 ans		55-64 ans		65 ans et plus		55 ans et plus	
	'000	%	'000	%	'000	%	'000	%	'000	%
Projection 4, for short term - Projection 4 pour les prévisions à court terme:										
1980	9,065	100.0	7,103	78.4	995	11.0	966	10.7	1,962	21.6
1985	9,635	100.0	7,495	77.8	1,080	11.2	1,060	11.0	2,139	22.2
Projection 3, for long term - Projection 3 pour les prévisions à long terme:										
1985	9,721	100.0	7,574	77.9	1,083	11.1	1,064	10.9	2,147	22.1
2001	11,331	100.0	8,672	76.5	1,288	11.4	1,370	12.1	2,658	23.5
Projection 4, percentage growth - Projection 4, accroissement en pourcentage:										
1976-1980	-	7.5	-	7.2	-	7.2	-	10.4	-	8.8
1980-1985	-	6.3	-	5.5	-	8.5	-	9.7	-	9.1
Projection 3, percentage growth - Projection 3, accroissement en pourcentage:										
1985-2001	-	16.6	-	14.5	-	19.0	-	28.7	-	23.8

Source: Population Projections for Canada and the Provinces, 1976-2001, Statistics Canada, Catalogue 91-520, February 1979.

Source: Projections démographiques pour le Canada et les provinces, 1976-2001, Statistique Canada, n° 91-520 au catalogue, février 1979.



TABLE 3. Participation Rates, Men by Selected Age Groups, Annual Average, 1953-1978

TABLEAU 3. Taux d'activité, hommes selon certains groupes d'âge, moyenne annuelle, 1953-1978

	All ages		55 years and over		55-64 years		65 years and over	
	Tous les âges		55 ans et plus		55-64 ans		65 ans et plus	
	Partici- pation rate	Year-to- year change	Partici- pation rate	Year-to- year change	Partici- pation rate	Year-to- year change	Partici- pation rate	Year-to- year change
	Taux d'activité	Variation annuelle	Taux d'activité	Variation annuelle	Taux d'activité	Variation annuelle	Taux d'activité	Variation annuelle
	per cent - pourcentage							
1953	82.9	-	60.5	-	86.5	-	34.8	-
1954	82.2	- 0.7	59.1	- 1.4	85.4	- 1.1	33.2	- 1.6
1955	82.1	- 0.1	58.7	- 0.4	86.1	0.7	32.3	- 0.9
1956	82.2	0.1	59.7	1.0	86.4	0.3	34.0	1.7
1957	82.3	0.1	60.2	0.5	87.2	0.8	34.1	0.1
1958	81.7	- 0.6	59.1	- 1.1	87.0	- 0.2	32.1	- 2.0
1959	81.0	- 0.7	58.6	- 0.5	86.8	- 0.2	31.0	- 1.1
1960	80.7	- 0.3	58.3	- 0.3	86.7	- 0.1	30.3	- 0.7
1961	79.8	- 0.9	58.0	- 0.3	86.8	0.1	29.3	- 1.0
1962	79.1	- 0.7	57.5	- 0.5	86.1	- 0.7	28.5	- 0.8
1963	78.5	- 0.6	56.5	- 1.0	85.9	- 0.2	26.4	- 2.1
1964	78.1	- 0.4	57.1	0.6	86.2	0.3	26.8	0.4
1965	77.9	- 0.2	57.2	0.1	86.4	0.2	26.3	- 0.5
1966	79.8	-	57.5	-	85.3	-	28.1	-
1967	79.3	- 0.5	56.9	- 0.6	85.1	- 0.2	26.4	- 1.7
1968	78.6	- 0.7	56.7	- 0.2	84.8	- 0.3	26.0	- 0.4
1969	78.3	- 0.3	56.4	- 0.3	84.5	- 0.3	25.2	- 0.8
1970	77.8	- 0.5	55.5	- 0.9	83.5	- 1.0	24.3	- 0.9
1971	77.3	- 0.5	53.7	- 1.8	82.5	- 1.0	21.5	- 2.8
1972	77.5	0.2	52.5	- 1.2	81.6	- 0.9	19.9	- 1.6
1973	78.2	0.7	51.6	- 0.9	80.3	- 1.1	19.3	- 0.6
1974	78.7	0.5	50.8	- 0.8	79.6	- 0.9	19.0	- 0.3
1975	78.4	- 0.3	50.5	- 0.3	79.3	- 0.3	18.5	- 0.5
1976	77.6	- 0.8	47.9	- 2.6	76.7	- 2.6	16.0	- 2.5
1977	77.6	0.0	47.5	- 0.4	76.5	- 0.2	15.6	- 0.4
1978	77.9	0.3	47.1	- 0.4	76.5	0.0	15.2	- 0.4

Note: All participation rates from 1953-1965 are from the former Labour Force Survey, while the participation rates from 1975-1978 are from the revised survey. The rates from 1966-1974 have been linked to the revised Labour Force Survey (introduced in January 1975).

Note: Tous les taux d'activité pour 1953-1965 proviennent de l'ancienne enquête sur la population active, tandis que les taux pour 1975-1978 sont tirés de la nouvelle enquête. Les taux pour 1966-1974 ont été couplés avec la nouvelle enquête sur la population active (mise en oeuvre en janvier 1975).

TABLE 4. Older Men Not in the Labour Force, Annual Average, 1966-1978

TABLEAU 4. Hommes âgés inactifs, moyenne annuelle, 1966-1978

	55 years and over	55-64 years	65 years and over
	55 ans et plus	55-64 ans	65 ans et plus
	thousands - milliers		
1966	601	107	492
1967	624	112	510
1968	641	118	522
1969	663	124	538
1970	693	136	556
1971	738	147	589
1972	769	157	611
1973	795	169	626
1974	820	179	640
1975	843	185	658
1976	909	213	696
1977	940	220	720
1978	969	225	745

Note: Data from 1975-1978 are unpublished data from the revised Labour Force Survey. The data from 1966-1974 has been adjusted to make it comparable to the revised Labour Force Survey.

Note: Les données portant sur les années 1975-1978 sont des données inédites tirées de la nouvelle enquête sur la population active. Les données pour 1966-1974 ont été ajustées de façon à les rendre comparables à celles de la nouvelle enquête sur la population active.

TABLE 5. Benefit Periods Established Under the Unemployment Insurance Program and Number of Recipients of Retirement Pensions Under the Canada and Quebec Pension Plans, for Older Men, 1969-1978

TABLEAU 5. Périodes de prestations établies aux termes du programme d'assurance-chômage, et nombre de bénéficiaires de prestations de retraite en vertu du Régime de pensions du Canada et du Régime de rentes du Québec, pour les hommes âgés, 1969-1978

Unemployment insurance program(1) - Benefit Periods, established annual data(2)				Canada and Quebec Pension Plans(3)			
Programme d'assurance-chômage(1) - Périodes de Prestations établie, données annuelles(2)				Régime de pensions du Canada et de Rente du Québec(3)			
55-64 years		65 years and over		Recipients of Disability pension - 55-64 years		Recipients of retirement pension - Men covered(4)	
55-64 ans		65 ans et plus		Bénéficiaires de prestations d'invalidité - 55-64 ans		Bénéficiaires de prestations de retraite - Hommes visés(4)	
Number	Annual change	Number	Annual change	Number	Annual increase	Number	Annual increase
Nombre	Variation annuelle	Nombre	Variation annuelle	Nombre	Augmentation annuelle	Nombre	Augmentation annuelle
1969	72,960	-	35,040	-	-	58,419	-
1970	82,360	9,400	43,340	8,300	-	115,600	57,181
1971	(5)	(5)	(5)	(5)	-	171,055	55,455
1972	129,170	-	20,760	-	-	213,813	42,758
1973	120,760	- 8,410	19,460	- 1,300	-	253,679	39,866
1974	119,580	- 1,180	20,330	870	30,647	302,858	49,179
1975	132,840	13,260	18,930	- 1,400	39,450	360,761	57,903
1976	126,110	- 6,730	20,650	1,720	49,122	448,329	87,568
1977	127,390	1,280	3,340	- 17,310	57,067	514,035	65,706
1978	-	-	-	-	62,339	578,038	64,003

(1) Unpublished Unemployment Insurance data, Labour Division, Statistics Canada.

(2) Données inédites sur l'assurance-chômage, Division du travail, Statistique Canada.

(3) It should be noted that some men establishing a benefit period may not receive benefits as they may find a job during the waiting period or be disqualified before receiving benefits.

(4) Il convient de signaler que certains hommes ayant une période de prestations établie peuvent ne pas recevoir de prestations s'ils ont trouvé un emploi pendant la période d'attente, ou peuvent être déclarés inadmissibles avant de pouvoir les toucher.

(5) Data on disability pensions from Canada Pension Plan, Statistical Bulletin, Table 16 and Bulletin Statistique, Régime de l'actuariat trimestriel. Data on Canada and Quebec Retirement Pensions from Social Security - National Program 1978 Statistics Canada, Catalogue 86-201, page 175 and refer to month of March each year.

(6) Les données sur les pensions d'invalidité sont tirées du Bulletin statistique du Régime de pensions du Canada, tableau 16 et du Bulletin statistique du Régime de l'actuariat trimestriel. Les données sur les Régimes de pensions du Canada et de rentes du Québec proviennent de la publication Sécurité sociale - Programmes nationaux, 1978, n° 86-201 au catalogue de Statistique Canada, page 175 et se rapportent au mois de mars de chaque année.

(7) Since January 1967, CPP/QPP benefits were received by eligible men 68 years and over. The retirement age was lowered annually by one year to 65 by 1970.

(8) Depuis janvier 1967, les hommes admissibles de 68 ans et plus touchent des prestations du RPC et du RRQ. L'âge de la retraite a été abaissé d'un an chaque année, pour se fixer à 65 ans en 1970.

(9) Data on benefit periods established was only collected from January 1, 1971 until June 26, 1971. Thus, annual data are not available for 1971.

(10) Des données sur les périodes de prestations établies n'ont été recueillies que du 1<sup>er</sup> janvier 1971 au 26 juin 1971. Il n'existe donc pas de données annuelles pour 1971.

TABLE 6. Older Men Not in the Labour Force by When Last Worked, Annual Average, 1978

TABLEAU 6. Hommes âgés inactifs, selon le nombre de mois (d'années) écoulés depuis le dernier emploi, moyenne annuelle, 1978

	55 years and over		55-64 years		65 years and over	
	55 ans et plus		55-64 ans		65 ans et plus	
	'000	%	'000	%	'000	%
Total	969	100.0	225	100.0	745	100.0
Less than 1 month - Moins de 1 mois	...	...	...	...	...	...
1- 2 months - mois	17	1.8	10	4.6	7	0.9
3- 6 " "	42	4.4	23	10.4	19	2.6
7-11 " "	39	4.0	19	8.3	20	2.7
1- 2 years - ans	160	16.5	60	26.7	100	13.5
3- 5 " "	198	20.4	50	22.1	148	19.9
6 years or more - ans ou plus	499	51.5	58	26.0	441	59.2
Permanently unable to work(1) - Incapacité permanente(1)	5	0.6	...	...	...	...
Never worked - N'ont jamais travaillé	8	0.8	...	...	6	0.8

(1) In the Labour Force Survey the term "permanently unable to work" refers to a person who believes himself to be permanently unable to do any kind of work because of a long physical or mental illness or other disability. Age itself is not proof of a permanent disability. About 149,000 men who were classified as permanently unable to work at the time of the survey had worked at some time in the past. About 5,000 men permanently unable to work were not classified by when last worked due to editing problems.

(2) Aux fins de l'enquête sur la population active, le terme "incapacité permanente" se rapporte à une personne qui se croit incapable de faire tout genre de travail parce qu'elle souffre d'une incapacité physique ou mentale de longue durée ou d'une autre incapacité. A lui seul, l'âge n'est pas une preuve d'incapacité permanente. Environ 149,000 hommes considérés comme souffrant d'une incapacité permanente au moment de l'enquête avaient travaillé à un moment quelconque dans le passé. Environ 5,000 hommes souffrant d'une incapacité permanente n'ont pu être classés selon le nombre de mois (d'années) écoulés depuis le dernier emploi en raison de problèmes de vérification.

TABLE 7. A Comparison of Older Men Not in the Labour Force With Older Employed Men, by Duration of Last Job, Annual Average, 1978

TABLEAU 7. Comparaison des hommes âgés inactifs et des hommes âgés occupés, selon la durée du dernier emploi, moyenne annuelle, 1978

	Employed men 55 years and over		Men not in the labour force					
	Hommes occupés de 55 ans et plus		Hommes inactifs					
					55 years and over	55-64 years	65 years and over	
	'000	%	'000	%	55 ans et plus	55-64 ans	65 ans et plus	
Total	822	100.0	969	100.0	225	100.0	745	100.0
Total duration of last job data - Total des données sur la durée du dernier emploi	822	100.0	368	100.0	125	100.0	243	100.0
2 months or less - mois ou moins	17	2.1	17	4.6	6	4.9	11	4.4
3-6 months - mois	26	3.1	19	5.1	10	8.3	8	3.4
7 months to 1 year - 7 mois à 1 an	21	2.6	10	2.7	5	4.0	5	2.0
1-2 years - ans	35	4.3	12	3.4	5	4.1	7	3.0
3-5 "	81	9.8	36	9.7	12	9.6	24	9.8
More than 5 years - Plus de 5 ans	642	78.1	275	74.6	87	69.0	188	77.4

Unclassified - Non classifiés:

Last worked more than five years ago - Ont travaillé il y a plus de cinq ans	-	-	439	-	39	-	399	-
Permanently unable(1) - Incapacité permanente(1)	-	-	155	-	59	-	96	-
Never worked - N'ont jamais travaillé	-	-	8	-	...	-	6	-

(1) It should be noted that the number of men permanently unable to work is larger in this table and the tables following than in Table 6. The reason for this is that these tables describe the characteristics of the last job held and such data are not collected for those persons classified as permanently unable to work in the monthly Labour Force Survey.

(1) Il convient de remarquer que le nombre d'hommes souffrant d'une incapacité permanente est plus élevé dans ce tableau et dans ceux qui suivent qu'il ne l'est dans le tableau 6. Cela s'explique par le fait que ces tableaux décrivent les caractéristiques du dernier emploi et que ces données ne sont pas recueillies, dans l'enquête mensuelle sur la population active, pour les personnes considérées comme souffrant d'une incapacité permanente.

TABLE 8. Older Men Not in the Labour Force Who Have Worked in the Last Five Years (Excluding Permanently Unable to Work), by Reason for Leaving Last Job, Annual Average, 1978

TABLEAU 8. Hommes âgés inactifs ayant travaillé au cours des cinq dernières années (à l'exception des hommes souffrant d'une incapacité permanente), selon la raison pour laquelle ils ont quitté leur emploi, moyenne annuelle, 1978

	55 years and over		55-64 years		65 years and over	
	55 ans et plus		55-64 ans		65 ans et plus	
	'000	%	'000	%	'000	%
Total	969	100.0	225	100.0	745	100.0
Total reasons for leaving last job data - Total des données sur les raisons pour avoir quitté le dernier emploi	364	100.0	125	100.0	239	100.0
Own illness/disability - Maladie ou invalidité	46	12.7	28	22.4	18	7.6
Personal/family responsibilities - Obligations personnelles ou familiales	...	...	...	...	...	...
Going to school - Va à l'école	...	...	...	...	...	...
Quit job - A quitté son emploi	...	...	...	...	...	...
Lost or laid-off job - A perdu son emploi ou a été mis à pied	37	10.1	24	18.9	13	5.5
Changed residence - A déménagé	...	...	...	...	...	...
Dissatisfied with job - N'était pas satisfait de son emploi	...	...	...	...	...	...
Retired - A pris sa retraite	256	70.3	59	47.4	197	82.1
Other - Autres	15	4.2	8	6.7	7	2.9
Unclassified - Non classifiés	606	100.0	100	100.0	505	100.0
Last worked more than five years ago - Ont travaillé il y a plus de cinq ans	439	72.4	39	39.0	399	79.1
Permanently unable - Incapacité permanente	155	25.5	59	58.3	96	19.0
Never worked - N'ont jamais travaillé	8	1.3	...	...	6	1.2
Residue(1) - Catégorie résiduelle(1)	4	0.7	...	...	4	0.7

(1) Residue is a category for persons who, due to editing problems could not be classified by reason for leaving last job.

(1) La "catégorie résiduelle" comprend les personnes qui n'ont pu être classées selon la raison pour laquelle ils ont quitté leur emploi en raison de problèmes de vérification.



TABLE 9. Older Men Not in the Labour Force by Job Seeking Activity, Annual Average, 1978

TABLEAU 9. Hommes âgés inactifs, selon la recherche d'emploi, moyenne annuelle, 1978

	55 years and over		55-64 years		65 years and over	
	55 ans et plus		55-64 ans		65 ans et plus	
	'000	%	'000	%	'000	%
Total	969	100.0	225	100.0	745	100.0
Looked in the past six months - Ont cherché au cours des six derniers mois	12	1.2	11	4.7	...	...
Did not look in the past six months - N'ont pas cherché au cours des six derniers mois	803	82.8	157	69.3	647	86.9
Permanently unable - Incapacité permanente	155	15.9	59	26.0	96	12.9
Total	969	100.0	225	100.0	745	100.0
Looked in the past four weeks - Ont cherché au cours des quatre dernières semaines	...	...	...	...	...	...
Did not look in the past four weeks - N'ont pas cherché au cours des quatre dernières semaines	969	100.0	225	100.0	745	100.0

TABLE 10. The Labour Force Experience of Older Men Over the 1978 Calendar Year(1)

TABLEAU 10. Expérience des hommes âgés sur le marché du travail au cours de l'année civile 1978(1)

	55 years and over		55-64 years		65 years and over	
	55 ans et plus		55-64 ans		65 ans et plus	
	'000	%	'000	%	'000	%
January 1979 - Population - Janvier 1979	1,856	100.0	963	100.0	893	100.0
In labour force all year - Actifs pendant toute l'année	759	40.9	642	66.6	117	13.0
In labour force part year - Actifs pendant une partie de l'année	222	12.0	147	15.2	76	8.5
Not in labour force all year - Inactifs pendant toute l'année	875	47.1	175	18.1	701	78.5
In labour force all year - Actifs pendant toute l'année	759	100.0	642	100.0	117	100.0
Employed all year - Occupés pendant toute l'année	710	93.6	599	93.2	112	95.9
Unemployed all year - chômeurs pendant toute l'année	9	1.2	8	1.2	...	...
Employed/unemployed all year - Occupés/chômeurs pendant toute l'année	39	5.1	36	5.5	...	...
In labour force part year - Actifs pendant une partie de l'année	222	100.0	147	100.0	76	100.0
Employed/not in labour force all year - Occupés/inactifs pendant toute l'année	166	74.5	96	65.5	70	92.0
Unemployed/not in labour force all year - chômeurs/inactifs pendant toute l'année	15	6.6	12	7.9	...	...
Employed/unemployed/not in labour force all year - Occupés/chômeurs/inactifs pendant toute l'année	42	18.9	39	26.7	...	...
Annual participation rate - Taux d'activité annuel	-	52.9	-	81.9	-	21.5

(1) Data in this table are unpublished data from the Labour Force Survey, Annual Work Patterns Supplementary Survey carried out in January 1979.

(1) Les données de ce tableau sont des données inédites qui proviennent de l'enquête sur l'activité annuelle, supplément de l'enquête sur la population active de janvier 1979.

Note: The annual participation rate is the number of persons in a particular age/sex group who were in the labour force sometime during the year as a proportion of the population in the same age/sex group.

Nota: Le taux d'activité annuel représente le nombre de personnes d'un groupe d'âge-sexe particulier qui faisaient partie de la population active à un moment quelconque au cours de l'année, exprimé en proportion de la population du même groupe d'âge-sexe.

TABLE 11. A Comparison of Older Men Not in the Labour Force With Men in the Labour Force (by Selected Age Groups), by Family Characteristics and by Family Employment Characteristics, Annual Average, 1978

TABLEAU 11. Comparaison des hommes âgés inactifs et des hommes actifs (selon certains groupes d'âge), selon les caractéristiques de la famille et le nombre de personnes occupées dans la famille, moyenne annuelle, 1978

	Men in labour force						Men not in the labour force					
	Hommes actifs						Hommes inactifs					
	25-54 years		55-64 years		65 years and over		55 years and over		55-64 years		65 years and over	
	25-54 ans		55-64 ans		65 ans et plus		55 ans et plus		55-64 ans		65 ans et plus	
	'000	%	'000	%	'000	%	'000	%	'000	%	'000	%
Total	4,195	100.0	731	100.0	133	100.0	969	100.0	225	100.0	745	100.0
Unattached individuals - Personnes seules	410	9.8	59	8.1	18	13.5	177	18.3	38	16.9	139	18.7
In family - Membres d'une famille	3,785	90.2	672	91.9	115	86.5	793	81.8	187	83.1	605	81.2
Married couples - Couples mariés	603	100.0	302	100.0	77	100.0	525	100.0	95	100.0	429	100.0
0 employed - personne occupée	12	2.0	11	3.6	...	...	481	91.6	79	83.2	403	93.9
1 employed - personne occupée	191	31.7	189	62.6	54	70.1	43	8.2	17	17.9	27	6.3
2 employed - personnes occupées	400	66.3	102	33.8	22	28.6	-	-	-	-	-	-
Other two individual families - Autres familles de deux personnes	83	100.0	15	100.0	4	100.0	31	100.0	7	100.0	24	100.0
0 employed - personne occupée	7	8.4	...	...	...	...	19	61.3	5	71.4	14	58.3
1 employed - personne occupée	49	59.0	8	53.3	...	...	12	38.7	...	...	9	37.5
2 employed - personnes occupées	28	33.7	6	40.0	...	...	-	-	-	-	-	-
Three or more individual families - Familles de trois personnes ou plus	3,098	100.0	355	100.0	35	100.0	237	100.0	85	100.0	152	100.0
0 employed - personne occupée	73	2.4	6	1.7	...	...	76	32.1	30	35.3	46	30.3
1 employed - personne occupée	1,302	42.0	89	25.1	7	20.0	101	42.6	35	41.2	65	42.8
2 employed - personnes occupées	1,195	38.6	141	39.7	15	42.9	45	19.0	14	16.5	31	20.4
3 or more employed - personnes occupées ou plus	529	17.1	119	33.5	13	37.1	15	6.3	4	4.7	11	7.2

TABLE 12. A Comparison of Older Men Not in the Labour Force With Men in the Labour Force (by Selected Age Groups), by Educational Level, Annual Average, 1978

TABLEAU 12. Comparaison des hommes âgés inactifs et des hommes actifs (selon certains groupes d'âge), selon le niveau d'instruction, moyenne annuelle, 1978

	Men in labour force						Men not in the labour force					
	Hommes actifs						Hommes inactifs					
	25-54 years		55-64 years		65 years and over		55 years and over		55-64 years		65 years and over	
	25-54 ans		55-64 ans		65 ans et plus		55 ans et plus		55-64 ans		65 ans et plus	
	'000	%	'000	%	'000	%	'000	%	'000	%	'000	%
Total	4,195	100.0	731	100.0	133	100.0	969	100.0	225	100.0	745	100.0
0-8 years - années	887	21.1	291	39.8	61	45.9	582	60.0	121	53.9	461	61.9
Some high school and no post-secondary - Quelques études secondaires sans études postsecondaires	1,852	44.1	289	39.5	42	31.8	275	28.3	74	33.0	201	27.0
Some post-secondary - Quelques études post-secondaires	366	8.7	40	5.5	8	6.1	36	3.7	10	4.5	26	3.4
Post-secondary certificate/diploma - Certificat ou diplôme postsecondaire	485	11.6	52	7.1	9	6.5	37	3.8	9	4.1	28	3.7
University degree - Degré universitaire	606	14.4	58	8.0	13	9.6	40	4.1	10	4.5	30	4.0

TABLE 13. The Proportion of Older Men in the Population Who Are Not Participating in the Labour Force, and Older Men Not in the Labour Force, Canada and Provinces, Annual Average, 1978

TABLEAU 13. Hommes âgés inactifs en proportion de la population masculine, et hommes âgés inactifs, Canada et provinces, moyenne annuelle, 1978

	Proportion of the older male population who are not in the labour force			Men not in the labour force					
	Hommes âgés inactifs en proportion de la population masculine			Hommes inactifs					
	55 years and over	55-64 years	65 years and over	55 years and over	55-64 years	65 years and over	55 years and over	55-64 years	65 years and over
	55 ans et plus	55-64 ans	65 ans et plus	55 ans et plus	55-64 ans	65 ans et plus	55 ans et plus	55-64 ans	65 ans et plus
	%			'000	%		'000	%	
Canada	11.4	2.6	8.7	969	100.0	225	100.0	745	100.0
Newfoundland - Terre-Neuve	12.9	4.2	8.6	25	2.6	8	3.7	17	2.3
Prince Edward Island - Ile-du-Prince-Édouard	15.4	4.0	11.4	7	0.7	...	...	5	0.7
Nova Scotia - Nouvelle-Écosse	15.1	4.3	10.8	44	4.6	13	5.6	32	4.3
New Brunswick - Nouveau-Brunswick	14.0	3.9	10.1	34	3.5	10	4.2	25	3.3
Québec	10.5	2.7	7.8	243	25.0	62	27.4	181	24.3
Ontario	10.7	2.3	8.4	330	34.0	70	31.2	260	34.9
Manitoba	13.1	2.8	10.4	48	4.9	10	4.5	38	5.1
Saskatchewan	13.4	2.6	10.8	46	4.7	9	4.0	37	4.9
Alberta	8.9	1.8	7.1	63	6.5	13	5.7	50	6.8
British Columbia - Colombie-Britannique	13.9	3.1	10.8	130	13.4	29	13.0	101	13.6

TABLE 14. A Comparison of Older Men Not in the Labour Force Who Have Worked in the Last Five Years (Excluding Permanently Unable to Work) With Older Employed Men, by Class of Worker, Annual Average, 1978

TABLEAU 14. Comparaison des hommes âgés inactifs ayant travaillé au cours des cinq dernières années (à l'exception des hommes souffrant d'une incapacité permanente) et des hommes âgés occupés, selon le statut professionnel, moyenne annuelle, 1978

	Employed men						Men not in the labour force					
	Hommes occupés						Hommes inactifs					
	55 years and over	55-64 years	65 years and over	55 years and over	55-64 years	65 years and over	55 years and over	55-64 years	65 years and over	55 years and over	55-64 years	65 years and over
	55 ans et plus	55-64 ans	65 ans et plus	55 ans et plus	55-64 ans	65 ans et plus	55 ans et plus	55-64 ans	65 ans et plus	55 ans et plus	55-64 ans	65 ans et plus
	'000	%	'000	%	'000	%	'000	%	'000	%	'000	%
Total	822	100.0	691	100.0	131	100.0	351	100.0	123	100.0	228	100.0
Paid workers - Travailleurs rémunérés	660	80.3	577	83.5	83	63.1	292	83.3	102	81.6	190	83.3
Unpaid family workers - Travailleurs familiaux non rémunérés	...	...	...	...	...	...	-	-	-	-	-	-
Self-employed - Travailleurs indépendants	160	19.5	113	16.3	47	36.0	57	16.4	20	16.0	37	16.3
Unclassified - Non classifiés	-	-	-	-	-	-	619	100.0	102	100.0	517	100.0
Never worked - N'ont jamais travaillé	-	-	-	-	-	-	8	1.3	...	...	6	1.2
Worked more than five years ago - Ont travaillé il y a plus de cinq ans	-	-	-	-	-	-	439	70.9	39	38.3	399	77.3
Permanently unable - Incapacité permanente	-	-	-	-	-	-	155	25.0	59	57.4	96	18.6
Residue(1) - Catégorie résiduelle(1)	-	-	-	-	-	-	18	2.8	...	...	15	2.9

(1) Men not classified due to editing problems.

(1) Hommes non classés en raison de problèmes de vérification.



TABLE 15. A Comparison of Older Men Not in the Labour Force Who Have Worked in the Last Five Years (Excluding Permanently Unable to Work) With Older Employed Men, by Industry, Annual Average, 1978

TABEAU 15. Comparaison des hommes âgés inactifs ayant travaillé au cours des cinq dernières années (à l'exception des hommes souffrant d'une incapacité permanente) et des hommes âgés occupés, selon la branche d'activité, moyenne annuelle, 1978

	Employed men						Men not in the labour force					
	Hommes occupés						Hommes inactifs					
	55 years and over		55-64 years		65 years and over		55 years and over		55-64 years		65 years and over	
	55 ans et plus		55-64 ans		65 ans et plus		55 ans et plus		55-64 ans		65 ans et plus	
	'000	%	'000	%	'000	%	'000	%	'000	%	'000	%
All industries - Ensemble des branches d'activité	822	100.0	691	100.0	131	100.0	368	100.0	125	100.0	243	100.0
Goods-producing industries - Industries de biens	352	42.8	294	42.6	57	43.7	167	45.5	56	44.6	112	45.9
Agriculture	92	11.2	60	8.7	32	24.4	36	9.8	10	8.1	26	10.7
Other primary industries(1) - Autres branches du secteur primaire(1)	25	3.0	23	3.3	...	...	16	4.3	7	5.8	9	3.5
Manufacturing - Industries manufacturières	177	21.6	162	23.4	16	12.1	80	21.8	25	19.9	55	22.8
Construction - Bâtiment et travaux publics	57	7.0	50	7.3	7	5.5	35	9.6	14	10.8	22	8.9
Service-producing industries - Industries de services	471	57.2	397	57.4	74	56.3	201	54.5	69	55.4	131	54.1
Transportation, communication and other utilities - Transports, communications et autres services publics	91	11.1	86	12.4	6	4.4	46	12.6	19	15.1	27	11.3
Trade - Commerce	112	13.6	91	13.2	21	15.7	45	12.3	15	12.4	30	12.2
Finance, insurance and real estate - Finances, assurances et affaires immobilières	39	4.7	27	4.0	11	8.5	12	3.3	...	...	10	4.0
Community, business, and personal service - Services socio-culturels, commerciaux et personnels	153	18.6	121	17.6	32	24.0	61	16.6	18	14.6	43	17.7
Public administration - Administration publique	76	9.2	71	10.3	5	3.7	36	9.8	14	11.3	22	9.0
Unclassified - Total - Non classifiés	-	-	-	-	-	-	601	100.0	100	100.0	502	100.0
Never worked - N'ont jamais travaillé	-	-	-	-	-	-	8	1.3	...	...	6	1.2
Worked more than five years ago - Ont travaillé il y a plus de cinq ans	-	-	-	-	-	-	439	72.9	39	39.3	399	79.6
Permanently unable - Incapacité permanente	-	-	-	-	-	-	155	25.7	59	58.8	96	19.2

(1) Includes forestry, fishing and trapping, and mines, quarries and oil wells.

(1) Comprend les forêts, la pêche et le piégeage, les mines, les carrières et les puits de pétrole.

TABLE 16. A Comparison of Older Men Not in the Labour Force Who Have Worked in the Last Five Years (Excluding Permanently Unable to Work) With Older Employed Men, by Occupation, Annual Average, 1978

TABLEAU 16. Comparaison des hommes âgés inactifs ayant travaillé au cours des cinq dernières années (à l'exception des hommes souffrant d'une incapacité permanente) et des hommes âgés occupés, selon la profession, moyenne annuelle, 1978

	Employed men						Men not in the labour force					
	Hommes occupés						Hommes inactifs					
	55 years and over	55-64 years	65 years and over	55-64 years	65 years and over	55-64 years	55 years and over	55-64 years	65 years and over	55-64 years	65 years and over	55-64 years
	55 ans et plus	55-64 ans	65 ans et plus	55-64 ans	65 ans et plus	55-64 ans	55 ans et plus	55-64 ans	65 ans et plus	55-64 ans	65 ans et plus	55-64 ans
	'000	%	'000	%	'000	%	'000	%	'000	%	'000	%
All occupations - Ensemble des professions	822	100.0	691	100.0	131	100.0	368	100.0	125	100.0	243	100.0
White collar - Cols blancs	418	50.8	346	50.0	72	54.8	166	45.1	54	43.2	112	46.1
Managerial and professional(1) - Direction et professions libérales(1)	158	19.2	136	19.7	22	16.5	53	14.5	20	16.1	33	13.7
Clerical - Travail administratif	60	7.2	51	7.4	8	6.3	27	7.4	9	6.8	19	7.7
Sales - Commerce	90	11.0	70	10.1	21	15.7	32	8.6	10	8.0	21	8.8
Service - Services	110	13.4	88	12.8	22	16.4	54	14.6	15	12.3	39	15.9
Blue collar - Cols bleus	405	49.2	345	50.0	59	45.2	202	54.9	71	56.8	131	53.9
Primary occupations(2) - Professions du secteur primaire(2)	110	13.4	76	11.0	34	25.7	51	13.9	16	12.8	35	14.4
Processing, etc.(3) - Traitement des matières premières, etc.(3)	142	17.3	129	18.7	13	9.6	66	18.0	23	18.0	44	17.9
Construction trades - Métiers de la construction	77	9.3	70	10.2	6	4.9	46	12.5	18	14.0	29	11.8
Transportation - Transports	44	5.3	41	5.9	3	2.5	21	5.7	9	7.2	12	4.9
Materials handling and other crafts - Manutention et autres métiers	32	3.9	29	4.2	3	2.5	18	4.8	6	4.8	12	4.8
Unclassified - Non classifiés	-	-	-	-	-	-	601	100.0	100	100.0	502	100.0
Never worked - N'ont jamais travaillé	-	-	-	-	-	-	8	1.3	...	...	6	1.2
Worked more than five years ago - Ont travaillé il y a plus de cinq ans	-	-	-	-	-	-	439	72.9	39	39.3	399	79.6
Permanently unable - Incapacité permanente	-	-	-	-	-	-	155	25.7	59	58.8	96	19.2

(1) Includes managerial and administrative, natural sciences, social sciences, religion, teaching, medicine and health, artistic and recreational occupations.

(1) Comprend direction et administration, sciences naturelles, sciences sociales, religion, enseignement, médecine et santé, arts et activités récréatives.

(2) Includes farmers and farm workers, fishermen, trappers and hunters, loggers and related workers, miners, quarrymen and related workers.

(2) Comprend les cultivateurs et travailleurs agricoles, les pêcheurs, piégeurs et chasseurs, les bûcherons et les travailleurs assimilés, les mineurs, les carriers et les travailleurs assimilés.

(3) Includes processing, machining, and product fabricating, assembling and repairing.

(3) Comprend traitement des matières premières, usinage des matières premières, et fabrication, montage et réparation de produits finis.

TABLE 17. A Comparison of Older Men Not in the Labour Force Who Have Worked in the Last Five Years (Excluding Permanently Unable to Work) With Older Employed Men, by Working Full Time/Part Time, Annual Average, 1978

TABLEAU 17. Comparaison des hommes âgés inactifs ayant travaillé au cours des 5 dernières années (à l'exception des hommes souffrant d'une incapacité permanente) et des hommes âgés occupés, selon qu'ils travaillaient à temps plein/à temps partiel, moyenne annuelle, 1978

	Employed men Hommes occupés						Men not in the labour force Hommes inactifs					
	55 years and over		55-64 years		65 years and over		55 years and over		55-64 years		65 years and over	
	55 ans et plus		55-64 ans		65 ans et plus		55 ans et plus		55-64 ans		65 ans et plus	
	'000	%	'000	%	'000	%	'000	%	'000	%	'000	%
Total	822	100.0	691	100.0	131	100.0	364	100.0	125	100.0	240	100.0
Full time(1) - A temps plein(1)	769	93.5	668	96.8	101	76.6	323	88.7	114	91.4	209	87.4
Part time - A temps partiel	53	6.5	22	3.2	31	23.4	41	11.3	11	8.6	30	12.6
Unclassified - Non classifiés	-	-	-	-	-	-	605	100.0	100	100.0	505	100.0
Never worked - N'ont jamais travaillé	-	-	-	-	-	-	8	1.3	...	...	6	1.2
Worked more than five years ago - Ont travaillé il y a plus de cinq ans	-	-	-	-	-	-	439	72.5	39	39.0	399	79.1
Permanently unable - Incapacité permanente	-	-	-	-	-	-	155	25.6	59	58.3	96	19.0
Residue(2) - Catégorie résiduelle(2)	-	-	-	-	-	-	4	0.6	...	...	...	...

(1) Full time is defined as 30 or more hours per week.

(1) A "temps plein" signifie 30 heures ou plus par semaine.

(2) Men not classified due to editing problems.

(2) Hommes non classés en raison de problèmes de vérification.

TABLE 18. Older Men by Family Characteristics and by Labour Force Participation, (1) April 1978

TABLEAU 18. Hommes âgés selon les caractéristiques de la famille et l'activité(1), avril 1978

	Men in labour force Hommes actifs		Men not in the labour force Hommes inactifs	
	'000	%	'000	%
Men 55-64 years - Hommes de 55 à 64 ans:				
All family units - Ensemble des unités familiales	709	100.0	225	100.0
Unattached individuals - Personnes seules	60	8.5	35	15.6
Married couples - Couples mariés	298	42.0	92	40.9
Other two-person families - Autres familles de deux personnes	11	1.6	6	2.7
Three or more person families - Familles de trois personnes ou plus	340	48.0	93	41.3
Men 65 years and over - Hommes de 65 ans et plus:				
All family units - Ensemble des unités familiales	123	100.0	743	100.0
Unattached individuals - Personne seules	16	13.0	137	18.4
Married couples - Couples mariés	70	56.9	427	57.5
Other two-person families - Autres familles de deux personnes	3	2.4	23	3.1
Three or more person families - Familles de trois personnes ou plus	34	27.6	155	20.9

(1) Men in the labour force are defined as those men who were employed or unemployed anytime in calendar year 1977. Men not in the labour force were not employed or unemployed in calendar year 1977.

(1) Les hommes inactifs sont ceux qui étaient occupés ou en chômage à un moment quelconque au cours de l'année civile 1977. Les hommes inactifs n'étaient ni occupés ni en chômage pendant l'année civile 1977.

Source: Statistics Canada, unpublished data, Survey of Consumer Finances, April 1978.

Source: Statistique Canada, données inédites, enquêtes sur les finances des consommateurs, avril 1978.



TABLE 19. Selected Statistics on Males 55-64 Years and 65 Years and Over by Labour Force Participation, Characteristics and Income Status of Their Families, (1) April 1978(2)

TABLEAU 19. Certaines statistiques sur les hommes de 55 à 64 ans et de 65 ans et plus, selon l'activité, les caractéristiques et la situation financière de leur famille(1), avril 1978(2)

			Men in labour force				Men not in the labour force			
Total			Hommes actifs				Hommes inactifs			
Total	Above low income cut-off	Below low income cut-off	Total	Above low income cut-off	Below low income cut-off	Total	Above low income cut-off	Below low income cut-off		
	Revenu supérieur au seuil de faible revenu	Revenu inférieur au seuil de faible revenu		Revenu supérieur au seuil de faible revenu	Revenu inférieur au seuil de faible revenu		Revenu supérieur au seuil de faible revenu	Revenu inférieur au seuil de faible revenu		
	55-64 years - ans									

All family units - Ensemble des unités familiales:

Estimated number - Nombre estimatif	'000	934	824	110	709	672	37	225	152	73
	%	100.0	88.2	11.8	100.0	94.8	5.2	100.0	67.5	32.5
Average family income - Revenu moyen de la famille	\$	20,018	22,272	3,456	22,346	23,425	3,038	12,795	17,239	3,665
Median family income - Revenu médian de la famille	\$	18,020	19,795	3,866	20,216	20,901	4,027	9,428	14,332	3,809

Unattached individuals - Personnes seules:

Estimated number - Nombre estimatif	'000	95	62	33	60	52	(4)	35	10	25
	%	100.0	65.0	35.0	100.0	86.2	(4)	100.0	28.1	71.9
Average income - Revenu moyen	\$	10,217	14,365	2,445	13,571	15,438	(4)	4,208	8,495	2,529
Median income - Revenu médian	\$	7,831	12,265	(4)	12,143	13,458	(4)	3,659	7,882	(4)

Married couples - Couples mariés:

Estimated number - Nombre estimatif	'000	390	352	38	298	286	12	92	66	26
	%	100.0	90.2	9.8	100.0	95.8	4.2	100.0	71.9	28.1
Average family income - Revenu moyen de la famille	\$	17,974	19,581	3,209	20,026	20,808	1,927	11,447	14,395	3,815
Median family income - Revenu médian de la famille	\$	16,344	17,416	4,004	18,229	18,711	3,771	8,465	11,776	4,105

Other two-person families - Autres familles de deux personnes:

Estimated number - Nombre estimatif	'000	17	14	(4)	11	10	(4)	(4)	(4)	(4)
	%	100.0	82.3	(4)	100.0	95.8	(4)	(4)	(4)	(4)
Average family income - Revenu moyen de la famille	\$	14,159	16,408	(4)	16,475	17,076	(4)	(4)	(4)	(4)
Median family income - Revenu médian de la famille	\$	12,588	13,874	(4)	14,742	15,077	(4)	(4)	(4)	(4)

Three or more person families - Familles de trois personnes ou plus:

Estimated number - Nombre estimatif	'000	432	396	36	340	324	16	93	73	20
	%	100.0	91.8	8.2	100.0	95.4	4.6	100.0	78.3	21.7
Average family income - Revenu moyen de la famille	\$	24,469	26,229	4,741	26,303	17,354	4,440	17,784	21,254	4,978
Median family income - Revenu médian de la famille	\$	22,334	23,798	5,500	24,451	25,254	5,944	15,297	18,682	5,112

See footnote(a) at end of table.  
Voir note(s) à la fin du tableau.

TABLE 19. Selected Statistics on Males 55-64 Years and 65 Years and Over by Labour Force Participation, Characteristics and Income Status of Their Families, (1) April 1978(2) - Concluded

TABEAU 19. Certaines statistiques sur les hommes de 55 à 64 ans et de 65 ans et plus, selon l'activité, les caractéristiques et la situation financière de leur famille(1), avril 1978(2) - fin

	Total			Men in labour force Hommes actifs			Men not in the labour force Hommes inactifs		
	Total	Above low income cut-off	Below low income cut-off	Total	Above low income cut-off	Below low income cut-off	Total	Above low income cut-off	Below low income cut-off
	Revenu supérieur au seuil de faible revenu	Revenu inférieur au seuil de faible revenu		Revenu supérieur au seuil de faible revenu	Revenu inférieur au seuil de faible revenu		Revenu supérieur au seuil de faible revenu	Revenu inférieur au seuil de faible revenu	
65 years and over - ans et plus									

All family units - Ensemble des unités familiales:

Estimated number - Nombre estimatif	'000	866	646	220	123	113	10	743	532	210
	%	100.0	74.6	25.4	100.0	91.9	8.1	100.0	71.7	28.3
Average family income - Revenu moyen de la famille	\$	11,581	14,285	3,781	17,998	19,329	3,302	10,510	13,203	3,804
Median family income - Revenu médian de la famille	\$	8,173	10,691	3,841	13,743	14,657	3,735	7,624	9,965	3,845

Unattached individuals - Personnes seules:

Estimated number - Nombre estimatif	'000	153	72	81	16	12	(4)	137	60	77
	%	100.0	47.2	52.8	100.0	77.1	(4)	100.0	43.8	56.2
Average income - Revenu moyen	\$	5,328	8,079	2,861	7,767	9,377	(4)	5,033	7,801	2,888
Median income - Revenu médian	\$	4,068	6,110	(4)	5,730	6,805	(4)	3,954	5,924	(4)

Married couples - Couples mariés:

Estimated number - Nombre estimatif	'000	498	379	119	70	65	(4)	427	313	114
	%	100.0	76.1	23.9	100.0	93.2	(4)	100.0	73.2	26.8
Average family income - Revenu moyen de la famille	\$	10,446	12,399	4,217	17,323	18,288	(4)	9,314	11,167	4,222
Median family income - Revenu médian de la famille	\$	7,786	9,152	4,296	12,966	13,753	(4)	7,323	8,662	4,286

Other two-person families - Autres familles de deux personnes:

Estimated number - Nombre estimatif	'000	27	22	(4)	(4)	(4)	(4)	23	20	(4)
	%	100.0	84.2	(4)	(4)	(4)	(4)	100.0	85.0	(4)
Average family income - Revenu moyen de la famille	\$	13,050	14,816	(4)	(4)	(4)	(4)	13,422	15,135	(4)
Median family income - Revenu médian de la famille	\$	10,338	12,578	(4)	(4)	(4)	(4)	10,363	13,394	(4)

Three or more person families - Familles de trois personnes ou plus:

Estimated number - Nombre estimatif	'000	189	173	16	34	33	(4)	155	139	15
	%	100.0	91.4	8.6	100.0	97.3	(4)	100.0	90.1	9.9
Average family income - Revenu moyen de la famille	\$	19,743	21,100	5,471	25,319	25,922	(4)	18,506	19,943	5,587
Median family income - Revenu médian de la famille	\$	16,578	17,844	5,667	23,158	23,585	(4)	15,673	16,811	5,776

(1) All estimates in this table have been derived from the 1978 Survey of Consumer Finances, file of individuals. The measures, "average family income" and "median" have been calculated using the individuals for the unit of observation, and family income as an individual characteristic. Thus, presented averages and medians should be regarded only as approximations of true family averages/medians.

(1) Toutes les estimations présentées dans ce tableau sont tirées du fichier des particuliers de l'enquête de 1978 sur les finances des consommateurs. Les mesures du revenu moyen et du revenu médian de la famille ont été calculées en prenant la personne comme unité d'observation et le revenu de la famille comme caractéristique individuelle. Ainsi, il ne faut considérer les moyennes et les médianes que comme des approximations des vraies moyennes et médianes des familles.

(2) Reference period for income is the calendar year 1977.

(2) La période de référence pour le revenu est l'année civile 1977.

(3) See footnote on Table 18.

(3) Voir la note du tableau 18.

(4) Sample too small for reliable estimate.

(4) L'échantillon est trop petit pour fournir une estimation fiable.

TABLE 20. Employed Men by Usual Hours Worked, Multiple Jobholding Rate, Absence Rate, Reasons for Absence, and Duration of Current Job, by Selected Age Groups, Annual Average, 1978

TABEAU 20. Hommes occupés selon le nombre habituel d'heures de travail, le taux de cumul d'emplois, le taux d'absentéisme, les raisons des absences et la durée de l'emploi actuel, pour certains groupes d'âge, moyenne annuelle, 1978

	15-24 years		25-54 years		55 years and over		55-64 years		65 years and over	
	15-24 ans		25-54 ans		55 ans et plus		55-64 ans		65 ans et plus	
	'000	%	'000	%	'000	%	'000	%	'000	%
Employed by usual hours - Personnes occupées selon le nombre habituel d'heures de travail:										
Total	1,352	100.0	3,974	100.0	822	100.0	691	100.0	131	100.0
1-10 hours - heures	97	7.2	16	0.4	19	2.3	8	1.2	10	7.8
11-20 " "	126	9.3	30	0.8	31	3.8	14	2.0	18	13.5
21-29 " "	33	2.4	21	0.5	15	1.8	7	1.1	8	5.8
30-40 " "	860	63.7	2,860	72.0	560	68.1	498	72.1	62	47.4
41-50 " "	153	11.3	590	14.8	98	11.9	83	12.0	15	11.4
51 hours and over - heures et plus	82	6.1	457	11.5	100	12.1	81	11.7	18	14.0
Full time - A temps plein	1,106	81.8	3,931	98.9	769	93.5	668	96.8	101	76.6
Part time - A temps partiel	246	18.2	43	1.1	53	6.5	22	3.2	31	23.4
Total employed - Ensemble des personnes occupées	1,352	-	3,974	-	822	-	691	-	131	-
Multiple jobholders - Personnes cumulant des emplois	31	-	127	-	19	-	16	-	...	-
Multiple jobholding rate - Taux de cumul d'emplois	-	2.3	-	3.2	-	2.3	-	2.3	-	...
Total employed - Ensemble des personnes occupées	1,352	100.0	3,974	100.0	822	100.0	691	100.0	131	100.0
Total absence, entire week - Nombre total d'absences, toute la semaine	64	-	275	-	78	-	67	-	11	-
Total absence, some/entire week - Nombre total d'absences, une partie de la semaine/toute la semaine	228	16.9	775	19.5	163	19.9	141	20.4	22	16.8
Absence rate(1) - Taux d'absentéisme(1)	-	4.7	-	6.9	-	9.5	-	9.7	-	8.6
Total absent (lost some time or entire reference week) by reason for absence - Nombre total d'absents (pendant une partie ou la totalité de la semaine de référence) selon la raison de l'absence	228	100.0	775	100.0	163	100.0	141	100.0	22	100.0
Own illness/disability - Maladie ou invalidité	49	21.5	146	18.8	42	25.5	37	26.1	5	21.4
Personal/family responsibilities - Obligations personnelles ou familiales	17	7.4	42	5.4	7	4.1	6	4.1	...	...
Bad weather - Mauvais temps	20	8.7	52	6.6	10	6.1	8	5.5	...	...
Labour dispute - Conflit au travail	5	2.0	18	2.4	...	...	...	...	...	...
Layoff - Mis à pied	4	1.7	7	0.9	...	...	...	...	...	...
New job - Nouvel emploi	7	3.1	5	0.6	...	...	...	...	...	...
Vacation - Vacances	100	43.9	447	57.7	87	53.3	76	54.1	11	47.9
Other - Autres	27	11.7	59	7.6	13	8.1	10	7.0	...	...
Duration of current job - Durée de l'emploi actuel:										
Total employed - Ensemble des personnes occupées	1,352	100.0	3,974	100.0	822	100.0	691	100.0	131	100.0
1-2 months - mois	206	15.3	150	3.8	17	2.1	14	2.0	...	...
3-6 " "	277	20.5	254	6.4	26	3.1	22	3.2	4	3.1
7 months to 1 year - 7 mois à 1 an	177	13.1	200	5.0	21	2.6	17	2.5	4	2.8
1-2 years - ans	252	18.6	359	9.0	35	4.3	29	4.2	6	4.8
2-5 " "	344	25.4	823	20.7	81	9.8	65	9.4	16	12.3
5-10 " "	93	6.9	867	21.8	115	14.0	97	14.0	18	13.9
10 years and over - ans et plus	...	...	1,321	33.3	527	64.1	447	64.7	80	61.0

(1) The proportion of the employed who were absent for the entire reference week.

(1) La proportion des personnes occupées qui ont été absentes pendant la totalité de la semaine de référence.



(1) The unemployment rates of men, all ages, 15-24 years and 25-54 years from 1975-1978 are from the revised Labour Force Survey (introduced in January 1975) and the unemployment rates from 1966-1974 were adjusted to make them consistent with the revised survey. These data are published. The unemployment rates for men 55 years and over from 1975-1978 are also published whereas the rates for men 55 years and over from 1966-1974 have been derived from the linked data on unemployed and labour force for men 15 years and over, 15-24 years, and 25-54 years.

(2) Pour 1975-1978, les taux de chômage relatifs aux hommes de tous âges, de 15-24 ans et de 25-54 ans sont tirés de la nouvelle enquête sur la situation de la main d'œuvre. Les taux de chômage pour 1966-1974 ont été ajustés pour les rendre cohérents avec les données publiées de la nouvelle enquête. Ces données sont publiées. Les taux de chômage relatifs aux hommes de 55 ans et plus pour 1975-1978 sont également publiés, tandis que ceux qui se rapportent aux hommes de 55 ans et plus pour 1966-1974 proviennent des données couplées sur le chômage et l'activité des hommes de 15 ans et plus, de 15-24 ans et de 25-54 ans.

TABLEAU 22. Taux de chômage, hommes selon certains groupes d'âge et hommes en chômage selon le genre de travail recherché, leur activité antérieure et les raisons pour lesquelles ils ont quitté leur dernier emploi, pour certains groupes d'âge, moyenne annuelle, 1978

[illegible]

TABLE 23. Duration of Unemployment, Men by Selected Age Groups, Canada, Annual Average, 1975-1978

TABLERAU 23. Durée du chômage, hommes selon certains groupes d'âge, Canada, moyenne annuelle, 1975-1978

	15-24 years		25-54 years		55 years and over		55-64 years		65 years and over	
	15-24 ans		25-54 ans		55 ans et plus		55-64 ans		65 ans et plus	
	'000	%	'000	%	'000	%	'000	%	'000	%
1975:										
Total	186	100.0	168	100.0	36	100.0	28	100.0	8	100.0
4 weeks or less - semaines ou moins	85	45.8	77	46.0	15	41.5	12	43.1	...	...
5- 8 weeks - semaines	37	19.5	25	15.0	5	12.8	4	13.0	...	...
9-13 " "	22	11.7	19	11.3	4	10.8	...	...	...	...
14-26 " "	29	15.6	28	16.5	6	17.3	5	16.4	...	...
27-52 " "	12	6.4	15	9.2	5	14.2	4	14.0	...	...
53 weeks and over - semaines et plus	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
1976:										
Total	198	100.0	175	100.0	31	100.0	28	100.0	...	...
4 weeks or less - semaines ou moins	78	39.3	64	36.8	12	38.0	10	37.0	...	...
5- 8 weeks - semaines	36	17.9	25	14.1	4	12.3	4	12.7	...	...
9-13 " "	27	13.6	22	12.8	...	...	...	...	...	...
14-26 " "	37	18.7	36	20.5	6	19.2	6	19.8	...	...
27-52 " "	18	9.0	21	11.9	5	13.9	4	14.7	...	...
53 weeks and over - semaines et plus	...	...	7	4.0	...	...	...	...	...	...
1977:										
Total	231	100.0	205	100.0	39	100.0	36	100.0	...	...
4 weeks or less - semaines ou moins	86	37.3	71	34.9	13	34.1	11	31.1	...	...
5- 8 weeks - semaines	41	18.0	31	15.2	4	10.8	4	11.2	...	...
9-13 " "	32	13.8	27	13.1	4	10.5	4	10.9	...	...
14-26 " "	44	19.0	43	20.9	8	21.6	8	22.7	...	...
27-52 " "	23	9.8	25	12.1	6	15.7	6	16.5	...	...
53 weeks and over - semaines et plus	5	2.1	8	3.7	...	...	...	...	...	...
1978:										
Total	240	100.0	221	100.0	42	100.0	40	100.0	...	...
4 weeks or less - semaines ou moins	87	36.2	71	32.3	12	29.6	11	28.5	...	...
5- 8 weeks - semaines	43	18.1	34	15.3	4	10.8	4	10.8	...	...
9-13 " "	32	13.5	29	13.2	5	10.9	4	11.1	...	...
14-26 " "	47	19.7	46	20.9	8	20.3	8	20.5	...	...
27-52 " "	24	10.1	29	13.2	8	19.3	8	19.9	...	...
53 weeks and over - semaines et plus	6	2.5	11	5.1	4	9.2	4	9.2	...	...





### Scope of the Survey

The statistics contained in this report are based on information obtained through a sample survey of households. Interviews are carried out in about 56,000 representative households across the country.

The Labour Force Survey, started in November 1945, was taken at quarterly intervals until November 1952. Since then it has been carried out monthly.

Beginning in January 1976, following more than three years of development, substantial revisions to the Labour Force Survey were introduced. Details of these changes are available on request from the Labour Force Survey Division, Statistics Canada.

Estimates of employment, unemployment and non-labour force activity refer to the specific week covered by the survey each month, normally the week containing the 15th day.

The sample used in the surveys of the labour force has been designed to represent all persons in the population 15 years of age and over residing in Canada, with the exception of the following: residents of the Yukon and Northwest Territories, persons living on Indian reserves, inmates of institutions and full-time members of the armed forces.

A comprehensive description of the design of the Labour Force Survey, can be found in Methodology of the Canadian Labour Force Survey, Statistics Canada, Catalogue 71-526, Ottawa, 1976.

### Definitions and Explanations

#### Labour Force

The labour force is composed of that portion of the civilian non-institutional population 15 years of age and over who, during the reference week, were employed or unemployed.

### Champ de l'enquête

La statistique publiée ici est fondée sur une enquête mensuelle menée auprès d'environ 56,000 ménages représentatifs dans tout le pays.

L'enquête sur la population active, lancée en novembre 1945, a eu lieu à intervalles de trois mois jusqu'à novembre 1952. Depuis lors, elle a lieu tous les mois.

Après plus de trois ans d'élaboration, des changements importants ont été apportés à l'enquête sur la population active, à partir de janvier 1976. Des détails de ces changements sont disponibles sur demande à la division de l'enquête sur la population active de Statistique Canada.

Les estimations du nombre de personnes occupées, du nombre de chômeurs et du nombre d'inactifs portent sur la semaine de référence de l'enquête mensuelle, habituellement la semaine incluant le 15e jour du mois.

L'échantillon retenu dans les enquêtes sur la population active représente toutes les personnes de 15 ans et plus résidant au Canada, à l'exception des résidents du Yukon et des Territoires du Nord-Ouest, des personnes vivant dans les réserves indiennes, des pensionnaires d'institutions et des membres à plein temps des Forces armées.

On trouvera une explication détaillée de la méthodologie de l'enquête sur la population active dans Méthodologie de l'enquête sur la population active du Canada, Statistique Canada, n° 71-526F au catalogue, Ottawa, 1976.

### Définitions et explications

#### Population active

La population active comprend la partie de la population civile hors institution âgée de 15 ans et plus qui avait un emploi ou était en chômage pendant la semaine de référence.

## Employed

The employed includes all persons who, during the reference week:

- (a) did any work(1) at all
- (b) had a job but were not at work due to:
  - own illness or disability
  - personal or family responsibilities
  - bad weather
  - labour dispute
  - vacation
  - other reason not specified above (excludes persons on layoff and persons whose job attachment was to a job to start at a definite date in the future).

## Unemployed

The unemployed includes those persons who during the reference week:

- (a) Were without work, had actively looked for work in the past four weeks (ending with reference week), and were available(2) for work.
- (b) Had not actively looked for work in the past four weeks but had been on layoff(3) for 26 weeks or less and were available(2) for work.
- (c) Had not actively looked for work in the past four weeks but had a new job to start in four weeks or less from reference week, and were available(2) for work.

- (1) Work includes any work for pay or profit, that is, paid work in the context of an employer-employee relationship, or self-employment. It also includes unpaid family work where unpaid family work is defined as unpaid work which contributed directly to the operation of a farm, business or professional practice owned or operated by a related member of the household.
- (2) Persons in this group meeting the following, criteria are regarded as available:
  - (i) Were full-time students seeking part-time work who also met condition (ii) below. (Full-time students looking for full-time work are classified as not available for work in the reference week.)
  - (ii) Reported that there was no reason why they could not take a job in reference week, or, if they could not take a job it was because of "own illness or disability", "personal or family responsibilities", or "already had a job".
- (3) Persons are classified as being on layoff only when they expect to return to the job from which they were laid off.

## Personnes occupées

Entrent dans cette catégorie toutes les personnes qui, pendant la semaine de référence:

- a) ont fait un travail(1) quelconque
- b) avaient un emploi mais n'étaient pas au travail pour l'une des causes suivantes:
  - maladie ou invalidité
  - obligations personnelles ou familiales
  - mauvais temps
  - conflit du travail
  - vacances
  - autre raison non précisée ci-dessus (à l'exception des personnes mises à pied et des personnes qui devaient commencer à travailler à une date future déterminée).

## Chômeurs

Entrent dans cette catégorie les personnes qui, pendant la semaine de référence:

- a) Étaient sans travail, avaient activement cherché du travail au cours des quatre dernières semaines (y compris la semaine de référence) et étaient prêtes à travailler(2).
  - b) N'avaient pas activement cherché de travail au cours des quatre dernières semaines, mais avaient été mises à pied(3) depuis 26 semaines ou moins et étaient prêtes à travailler(2).
  - c) N'avaient pas activement cherché de travail au cours des quatre dernières semaines, mais devaient commencer à travailler à un nouvel emploi dans quatre semaines ou moins à compter de la semaine de référence et étaient prêtes à travailler(2).
- (1) On entend par "travail" tout travail fait contre rémunération ou en vue d'un bénéfice, c'est-à-dire le travail fait contre rémunération pour un employeur ou à son propre compte. Il peut également s'agir d'un travail familial non rémunéré, c'est-à-dire d'un travail non rémunéré qui contribue directement à l'exploitation d'une ferme, d'une entreprise ou d'un bureau professionnel, qui est possédé ou exploité par un membre apparenté du ménage.
  - (2) On considère comme prêtes à travailler les personnes de ce groupe qui:
    - (i) Étaient étudiants à temps plein cherchant du travail à temps partiel et qui répondaient également au critère (ii) ci-dessous. (Les étudiants à temps plein qui cherchaient du travail à temps plein ne sont pas considérés comme ayant été prêts à travailler pendant la semaine de référence.)
    - (ii) Ont déclaré qu'il n'y avait aucune raison pour laquelle elles ne pouvaient prendre un emploi pendant la semaine de référence; on ne pouvaient en prendre un en raison "d'une maladie ou d'une invalidité", "d'obligations personnelles ou familiales", ou "parce qu'elles avaient déjà un emploi".
  - (3) On considère comme mises à pied seules les personnes qui s'attendent à réintégrer l'emploi qu'elles occupaient avant d'être mises à pied.

## Not in the Labour Force

That portion of the civilian non-institutional population 15 years of age and over who, during the reference week, were neither employed or unemployed.

## Unemployment Rate

The unemployment rate represents the number of unemployed persons as a per cent of the labour force. The unemployment rate for a particular group (age, sex, marital status, etc.) is the unemployment in that group expressed as a per cent of the labour force for that group.

## Participation Rate

The participation rate represents the labour force as a percentage of the population 15 years of age and over. The participation rate for a particular group (age, sex, marital status, etc.) is the labour force in that group expressed as a percentage of the population for that group.

## Employment-population Ratio

The employment-population ratio represents employment as a percentage of the population 15 years of age and over. The employment-population ratio for a particular group (age, sex, marital status, etc.) is the employment in that group expressed as a percentage of the population for that group.

## Industry and Occupation

The Labour Force Survey provides information about the occupation and industry attachment of the employed and unemployed. These statistics are based on the 1971 Census Classification of Occupations and the 1970 Standard Industrial Classification.

## The Unemployed: Family Data

A family is defined as "a group of two or more persons who are living together in the same dwelling and who are related by blood, marriage or adoption". A person living alone or who is related to no one else in the dwelling where he lives is classified as an "unattached individual". The head of a family is determined by the respondent's perception of headship and as such is solely a statistical device which has no economic connotation. (A more detailed description of the derivation of family data is available on request.)

## Inactifs

Les inactifs consistent la partie de la population civile hors institution âgée de 15 ans et plus qui n'avaient pas d'emploi mais n'étaient pas en chômage pendant la semaine de référence.

## Taux de chômage

Le taux de chômage représente le nombre de chômeurs en pourcentage de la population active. Le taux de chômage d'un groupe particulier (âge, sexe, état matrimonial, etc.) est le chômage de ce groupe exprimé en pourcentage de la population active du même groupe.

## Taux d'activité

Le taux d'activité représente la population active en pourcentage de la population de 15 ans et plus. Le taux d'activité d'un groupe particulier (âge, sexe, état matrimonial, etc.) est la population active de ce groupe exprimé en pourcentage de la population du même groupe.

## Rapport emploi-population

Le rapport emploi-population représente l'emploi en pourcentage de la population de 15 ans et plus. Le rapport emploi-population d'un groupe particulier (âge, sexe, état matrimonial, etc.) est l'emploi de ce groupe exprimé en pourcentage de la population du même groupe.

## Branche d'activité et profession

L'enquête sur la population active fournit des renseignements sur la profession et la branche d'activité des personnes occupées et des chômeurs. Ces statistiques sont fondées sur la Classification des professions du recensement de 1971 et sur la Classification des activités économiques de 1970.

## Les chômeurs: Statistique familiale

Une famille est "un groupe de deux personnes et plus qui vivent ensemble dans le même logement et qui sont apparentées par le sang, le mariage ou l'adoption". Une personne qui vit seule ou qui n'est apparentée à aucun occupant du logement où elle demeure est classée comme "personne seule". On établit qui est le "chef de famille" en demandant à l'enquêté qui est, selon lui, la personne qui joue ce rôle. Ce concept n'a aucune connotation économique; il ne s'agit que d'un mécanisme statistique. (On peut obtenir sur demande une description plus détaillée du calcul des données sur les familles.)



## Reference Dates

As mentioned in the fourth paragraph of these notes, the estimates derived from the Labour Force Survey refer to a specified week covered by the survey each month. The following table gives the reference weeks for the years 1978, 1979, and 1980 inclusive.

## Dates de référence

Comme il était mentionné dans le quatrième paragraphe, les estimations tirées de l'enquête sur la population active se rapportent à une semaine précise qui sert de référence chaque mois. Le tableau ci-après indique les semaines de référence pour les années 1978, 1979 et 1980 inclusivement.

	1980	1979	1978
	week ended - semaine terminée		
January - Janvier	19	13	14
February - Février	16	17	18
March - Mars	15	17	18
April - Avril	19	21	15
May - Mai	17	19	20
June - Juin	21	16	17
July - Juillet	19	21	15
August - Août	16	18	19
September - Septembre	20	15	16
October - Octobre	18	20	14
November - Novembre	15	17	11
December - Décembre	13	15	9

## Seasonal Adjustment

Fluctuations in economic time series are caused by seasonal, cyclical and irregular movements. A seasonally-adjusted series is one from which seasonal movements have been eliminated. Seasonal movements are defined as those which are caused by regular annual events such as climate, crop cycles, holidays and vacation periods. It should be noted that the seasonally-adjusted series contains irregular as well as longer-term cyclical fluctuations.

The seasonal-adjustment program is a complicated computer program which differentiates between these seasonal, trend and irregular movements in a series over a number of years and, on the basis of past movements, estimates appropriate seasonal factors for current data. On an annual basis, the entire historic series of seasonally-adjusted data is revised in light of the most recent information on changes in seasonality. These annual revisions are published each year in "Historical labour force statistics - actual data, seasonal factors, seasonally-adjusted data" (Catalogue 71-201).

Canada and provincial total employment, unemployment and labour force, seasonally-adjusted, are derived by the summation of the appropriate and where available seasonally-adjusted figures for men 15-24, men 25 and over, women 15-24, and women 25 and over.

## Désaisonnalisation

Les fluctuations de séries chronologiques économiques sont causées par des mouvements saisonniers, cycliques et irréguliers. Une série désaisonnalisée est une série dont on a éliminé les effets des mouvements saisonniers. Les mouvements saisonniers sont ceux qui sont causés par des événements annuels réguliers comme les changements de température, les cycles agricoles et les vacances. À noter que la série désaisonnalisée contient des fluctuations irrégulières ainsi que des fluctuations cycliques à long terme.

Le programme de désaisonnalisation est un programme informatique complexe qui permet de déceler les mouvements saisonniers, tendenciels et irréguliers au cours d'une période de plusieurs années et, à la lumière des mouvements passés, d'estimer les coefficients saisonniers appropriés pour l'année en cours. Sur une base annuelle, toute la série chronologique des données désaisonnalisées est révisée à la lumière des renseignements les plus récents sur les changements de saisonnalité. Ces rectifications sont publiées chaque année dans "Statistiques chronologiques sur la population active - chiffres réels, facteurs saisonniers et données désaisonnalisées" (n° 71-201 au catalogue).

Le total désaisonnalisé de l'emploi, du chômage et de la population active du Canada et des provinces est tiré de la somme des chiffres désaisonnalisés appropriés là où ils sont disponibles pour les hommes de 15 à 24 ans, les hommes de 25 ans et plus, les femmes de 15 à 24 ans et les femmes de

The participation rate is seasonally-adjusted by the "indirect" method, i.e., the sum of the seasonally-adjusted employment and unemployment as a per cent of the population. Rounded figures are used as input for seasonal adjustment, except for some small series.

#### Reliability of Data

##### Sampling Error

The estimates in this report are based on a sample of households. Somewhat different figures might have been obtained if a complete census had been taken using the same questionnaires, interviewers, supervisors, processing methods, etc., as those actually used in the Labour Force Survey. This difference is called the sampling error of the estimates. In the design and processing of the Labour Force Survey extensive efforts have been made to minimize the sampling error. The sampling error (expressed as a per cent of the estimate it refers to) is not the same for all estimates; of two estimates the larger one will likely have a smaller per cent sampling error and of two estimates of the same size the one referring to a characteristic more evenly distributed throughout the population will tend to have a smaller per cent sampling variability. Also, estimates relating to age and sex are usually more reliable than other estimates of comparable size.

##### Non-sampling Errors

Errors which are not related to sampling may occur at almost every phase of a survey operation. Interviewers may misunderstand instructions, respondents may make errors in answering questions, the answers may be incorrectly entered on the questionnaires and errors may be introduced in the processing and tabulations of the data. All these errors are called non-sampling errors. Some of the non-sampling errors will usually balance out over a large number of observations but systematically occurring errors will contribute to biases. Non-sampling errors can be reduced by a careful design of questionnaires, intensive training and supervision of interviewers and a thorough control of the processing operation. In general, the more personal and more subjective inquiries are subject to larger errors. Also, data referring to persons with less stable labour force status will have relatively large non-sampling errors.

25 ans et plus. Le taux d'activité est désaisonnalisé par la méthode "indirecte", c'est-à-dire la somme de l'emploi et du chômage désaisonnalisés comme pourcentage de la population. On se sert de chiffres arrondis pour l'ajustement saisonnier, sauf pour quelques séries moins considérables.

#### Fiabilité des données

##### Erreur d'échantillonnage

Les estimations présentées ici sont fondées sur un échantillon de ménages. On aurait pu obtenir des chiffres légèrement différents si on avait fait un recensement complet à l'aide des mêmes questionnaires, des mêmes enquêteurs, des mêmes méthodes d'exploitation, etc. que ceux qu'on a effectivement utilisés pour l'enquête sur la population active. Cette différence s'appelle l'erreur d'échantillonnage. Dans le plan et la mise en oeuvre de l'enquête sur la population active, rien n'a été négligé pour réduire au minimum l'erreur d'échantillonnage. L'erreur d'échantillonnage (exprimé en pourcentage de l'estimation visée) n'est pas la même pour toutes les estimations; de deux estimations, la plus forte comporte vraisemblablement la plus faible erreur d'échantillonnage et de deux estimations du même ordre, celle qui porte sur la caractéristique la plus uniformément répartie dans la population présente ordinairement le pourcentage le moins élevé de variabilité due à l'échantillonnage. De même, les estimations relatives à l'âge et au sexe sont habituellement plus fiables que d'autres estimations de taille comparable.

##### Erreur non due à l'échantillonnage

D'autres erreurs, qui n'ont pas trait à l'échantillonnage, peuvent se produire à presque toutes les étapes d'une enquête. Les enquêteurs peuvent mal comprendre les instructions, les enquêtés peuvent donner des réponses erronées, les réponses peuvent être mal notées sur les questionnaires et d'autres erreurs peuvent être commises lors de l'exploitation et de la totalisation des données. Toutes ces erreurs s'appellent des erreurs non dues à l'échantillonnage. Certaines des erreurs non dues à l'échantillonnage s'annulent après un grand nombre d'observations, mais les erreurs systématiques engendrent des biais. Il est possible de réduire ce genre d'erreurs par une rédaction soignée des questionnaires, par une formation et une surveillance intensives des enquêteurs et par un contrôle serré de l'exploitation. En général, plus les questions prennent un caractère personnel et subjectif, plus les erreurs sont considérables. De même, les données relatives à des personnes dont la situation est moins stable présenteront un nombre relativement élevé d'erreurs non dues à l'échantillonnage.

Statistics Canada / Statistique Canada

LABOUR FORCE SURVEY QUESTIONNAIRE

CONFIDENTIAL when completed

Docket No. 2 \_\_\_\_\_ Survey date 3 \_\_\_\_\_ Assignment No. 4 \_\_\_\_\_

HRD page-line No. 1 FORM NO. 05

Given name \_\_\_\_\_ Surname \_\_\_\_\_

5 \_\_\_\_\_ 6 \_\_\_\_\_ 7 \_\_\_\_\_

10 DID ... DO ANY WORK AT ALL LAST WEEK (not counting work around the house)?  
Yes <sup>1</sup> ☐ No <sup>2</sup> ☐ Go to 30  
Perm. unable to work ☐ Go to 50

11 DID ... HAVE MORE THAN ONE JOB LAST WEEK?  
Yes ☐ No ☐ Go to 13

12 WAS THIS A RESULT OF CHANGING EMPLOYERS LAST WEEK?  
Yes ☐ No ☐ Go to 30

13 HOW MANY HOURS PER WEEK DOES ... USUALLY WORK AT HIS/HER:  
(Main) JOB  If total 30 or more go to 15  
Other job(s)  go to 15

14 WHAT IS THE REASON ... USUALLY WORKS LESS THAN 30 HOURS PER WEEK?  
 Enter code

15 LAST WEEK, HOW MANY HOURS OF OVERTIME OR EXTRA HOURS DID ... WORK?  
(Include paid and unpaid time at all jobs)  If none enter 00

16 LAST WEEK, HOW MANY HOURS DID ... LOSE OR TAKE OFF FROM WORK FOR ANY REASON SUCH AS ILLNESS, HOLIDAY, OR LAYOFF? (From all jobs)  
 If none enter 00 and go to 18

17 WHAT WAS THE MAIN REASON FOR LOSING THESE HOURS?  
 Enter code

18 HOW MANY HOURS DID ... ACTUALLY WORK LAST WEEK AT HIS/HER:  
(Main) JOB  Other job(s)

19 IN THE PAST 4 WEEKS, HAS ... LOOKED FOR ANOTHER JOB?  
Yes ☐ No ☐ Go to 71

20 WHAT HAS ... DONE IN THE PAST 4 WEEKS TO FIND ANOTHER JOB?  
 Enter code(s) and go to 71

21 WHAT HAS ... DONE IN THE PAST 4 WEEKS TO FIND ANOTHER JOB?  
 Enter code(s) and go to 71

22 FOR WHOM DID ... WORK? (Name of business, government dept. or agency, or person)

23 WHEN DID ... START WORKING FOR THIS EMPLOYER?  
 Mo.  Yr.  change ☐ If month unknown enter -- in month  Mo.  Yr.

24 WHAT KIND OF BUSINESS, INDUSTRY OR SERVICE WAS THIS? (Give full description: e.g., paper-box manufacturing, retail shoe store, municipal government)

25 WHAT KIND OF WORK WAS ... DOING? (Give full description: e.g., posting invoices, selling shoes, teaching primary school)

26 Class of worker:  
Main job  No ☐ change ☐ Enter code ☐ Other job  No ☐ change ☐ Enter code ☐

27  go to 80

28 LAST WEEK, DID ... HAVE A JOB AT WHICH HE/SHE DID NOT WORK?  
Yes ☐ Go to 32 No ☐ Go to 50

29 LAST WEEK, DID ... HAVE A JOB TO START AT A DEFINITE DATE IN THE FUTURE?  
Yes ☐ No ☐ Go to 50

30 COUNTING FROM THE END OF LAST WEEK, IN HOW MANY WEEKS WILL ... START TO WORK AT HIS/HER NEW JOB?  
 Go to 50

31 WHY WAS ... ABSENT FROM WORK LAST WEEK?  
 Enter code and if code 6 go to 32

32 DID ... HAVE MORE THAN ONE JOB LAST WEEK?  
Yes ☐ No ☐ Go to 50

33 HOW MANY HOURS PER WEEK DOES ... USUALLY WORK AT HIS/HER:  
(Main) JOB  If total 30 or more go to 37  
Other job(s)  go to 37

34 WHAT IS THE REASON ... USUALLY WORKS LESS THAN 30 HOURS PER WEEK?  
 Enter code

35 UP TO THE END OF LAST WEEK, HOW MANY WEEKS HAS ... BEEN CONTINUOUSLY ABSENT FROM WORK?

36 IS ... GETTING ANY WAGES OR SALARY FOR ANY OF THE TIME OFF LAST WEEK?  
Yes ☐ No ☐

37 INTERVIEWER CHECK ITEM  
• If code 5 (layoff) in 32 ☐ go to 56  
• Otherwise ☐ go to 40

38 IN THE PAST 4 WEEKS, HAS ... LOOKED FOR ANOTHER JOB?  
Yes ☐ No ☐ Go to 71

39 WHAT HAS ... DONE IN THE PAST 4 WEEKS TO FIND ANOTHER JOB?  
 Enter code(s) and go to 71

40 INTERVIEWER CHECK ITEM  
(Repeat method) Method used No. of weeks ago (excl. any week)  
Checked with:  
PUBLIC employment AGENCY ☐ 1  
PRIVATE employment AGENCY ☐ 2  
UNION ☐ 3  
EMPLOYERS directly ☐ 4  
FRIENDS or relatives ☐ 5  
Placed or answered ADS ☐ 6  
LOOKED at job ADS ☐ 7  
OTHER Specify in NOTES. ☐ 8

41 WHAT WAS ... DOING IMMEDIATELY BEFORE HE/SHE STARTED TO LOOK FOR WORK? FOR EXAMPLE, WORKING, KEEPING HOUSE, GOING TO SCHOOL OR SOMETHING ELSE.  
 Enter code

42 UP TO THE END OF LAST WEEK, HOW MANY WEEKS HAS ... BEEN LOOKING FOR WORK, NOT COUNTING WEEKS WHEN HE/SHE ALSO WORKED?  
Less than 6 months (incl. 6 mos.) ☐ More than 6 months ☐

43 ABOUT HOW MANY HOURS OF WORK PER WEEK HAS ... BEEN LOOKING FOR?  
 Full-time ☐ Part-time ☐

44 INTERVIEWER CHECK ITEM  
• If "1 week ago" for any method in 57 ☐ go to 64  
• Otherwise ☐ go to 63

45 WAS THERE ANY REASON WHY ... DID NOT LOOK FOR WORK LAST WEEK?  
 Enter code

46 WAS THERE ANY REASON WHY ... COULD NOT TAKE A JOB LAST WEEK?  
 Enter code and go to 70

47 EDUCATIONAL ACTIVITY  
80 LAST WEEK, WAS ... ATTENDING A SCHOOL, COLLEGE, OR UNIVERSITY?  
Yes ☐ No ☐ Go to 90

81 WAS ... ENROLLED AS A FULL-TIME OR A PART-TIME STUDENT?  
Full-time ☐ Part-time ☐

82 WHAT KIND OF SCHOOL WAS THIS?  
 Enter code

48 INFORMATION SOURCE  
90 HRD page-line No. of person providing the above information.  
Last interview  This interview

91 Was this information provided over the telephone?  
Yes ☐ No ☐

NOTES  
99  99

See over for additional NOTES

6 4000 475-20-271 FRANÇAIS AU VERSO

Authority - Statistics Act, Chapter 15, Statutes of Canada 1970-71-72



CODE SHEET

Exemplaire français  
disponible sur  
demande

Labour Force Survey Questionnaire (Form 05)

<p>14</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 Own illness or disability</li> <li>2 Personal or family responsibilities</li> <li>3 Going to school</li> <li>4 Could only find part-time work</li> <li>5 Did not want full-time work</li> <li>6 Full-time work under 30 hours per week</li> <li>0 Other – Specify in NOTES</li> </ol>	<p>54</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 Own illness or disability</li> <li>2 Personal or family responsibilities</li> <li>3 Going to school</li> <li>4 Quit job for no specific reason</li> <li>5 Lost job or laid off job (Paid Workers Only)</li> <li>6 Changed residence</li> <li>7 Dissatisfied with job (poor pay, working conditions, etc.)</li> <li>8 Retired</li> <li>0 Other – Specify in NOTES</li> </ol>
<p>17</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 Own illness or disability</li> <li>2 Personal or family responsibilities</li> <li>3 Bad weather</li> <li>4 Labour dispute (strike or lockout)</li> <li>5 Layoff, expects to return (Paid Workers Only)</li> <li>6 New job started during week, or job terminated (does not expect to return)</li> <li>7 Vacation</li> <li>8 Holiday (legal or religious)</li> <li>9 Working short-time (because of material shortages, plant maintenance or repair, etc.)</li> <li>0 Other – Specify in NOTES</li> </ol>	<p>58</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 Working</li> <li>2 Keeping house</li> <li>3 Going to school</li> <li>0 Other – DO NOT specify in NOTES</li> </ol>
<p>20</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 Checked with: Public employment agency</li> <li>2 Checked with: Private employment agency</li> <li>3 Checked with: Union</li> <li>4 Checked with: Employers directly</li> <li>5 Checked with: Friends or relatives</li> <li>6 Placed or answered job ads</li> <li>7 Looked at job ads</li> <li>0 Other – Specify in NOTES</li> </ol>	<p>63</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 Own illness or disability</li> <li>2 Personal or family responsibilities</li> <li>3 Going to school</li> <li>4 No longer interested in finding work</li> <li>5 Waiting for recall (to former job)</li> <li>6 Has found new job</li> <li>7 Waiting for replies from employers</li> <li>8 Believes no work available (in area, or suited to skills)</li> <li>9 No reason given</li> <li>0 Other – Specify in NOTES</li> </ol>
<p>33</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 Own illness or disability</li> <li>2 Personal or family responsibilities</li> <li>3 Bad weather</li> <li>4 Labour dispute (strike or lockout)</li> <li>5 Layoff, expects to return (Paid Workers Only)</li> <li>6 New job to start in the future</li> <li>7 Vacation</li> <li>0 Other – Specify in NOTES</li> </ol>	<p>64</p> <p>Yes, could not take a job because of:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 Own illness or disability</li> <li>2 Personal or family responsibilities</li> <li>3 Going to school</li> <li>4 Already has a job</li> <li>0 Other – Specify in NOTES</li> </ol> <p>No, available for work last week:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>5 No reason</li> </ol>
<p>36</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 Own illness or disability</li> <li>2 Personal or family responsibilities</li> <li>3 Going to school</li> <li>4 Could only find part-time work</li> <li>5 Did not want full-time work</li> <li>6 Full-time work under 30 hours per week</li> <li>0 Other – Specify in NOTES</li> </ol>	<p>76</p> <p>77</p> <p>Worked for Others</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 Paid worker</li> <li>2 Unpaid family worker</li> </ol> <p>Self-Employed</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>3 Incorporated business – With paid help</li> <li>4 Incorporated business – No paid help</li> <li>5 Not incorporated business – With paid help</li> <li>6 Not incorporated business – No paid help</li> </ol> <p>(Type A)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>(a) babysitting in clients' homes</li> <li>(b) cleaning persons for multiple clients</li> <li>(c) handymen, etc. directed by third party</li> </ol> <p>(Type B)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>7 Not incorporated business – No paid help</li> </ol> <p>(Exclude "Live ins" and agency employees)</p> <p>All Others</p> <p>(Include self-employed without a business in Code 6 or 7)</p>
<p>41</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 Checked with: Public employment agency</li> <li>2 Checked with: Private employment agency</li> <li>3 Checked with: Union</li> <li>4 Checked with: Employers directly</li> <li>5 Checked with: Friends or relatives</li> <li>6 Placed or answered job ads</li> <li>7 Looked at job ads</li> <li>0 Other – Specify in NOTES</li> </ol>	<p>82</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 Primary or secondary school</li> <li>2 University</li> <li>3 Community college, junior college, or CEGEP</li> <li>0 Other – Specify in NOTES</li> </ol>

1+ Statistics Canada Statistique Canada QUESTIONNAIRE DE L'ENQUÊTE SUR LA POPULATION ACTIVE DOCUMENT CONFIDENTIEL une fois rempli

N° de dossier 2 Date d'enquête 3 N° d'attribution 4

N° de page ligne du DM Prénom Mo An Nom de famille 1 FORMULE 05

5 6 7

10 EST-CE QUE ... A FAIT UN TRAVAIL QUELCONQUE LA SEMAINE DERNIÈRE (sans compter les travaux autour de la maison)?  
 Oui ☐ Non ☐ Passer à 30  
 Incapacité permanente ☐ Passer à 50

11 ... AVAIT-IL(ELLE) PLUS D'UN EMPLOI LA SEMAINE DERNIÈRE? Oui ☐ Non ☐ Passer à 13

12 ÉTAIT-CE DU À UN CHANGEMENT D'EMPLOYEUR LA SEMAINE DERNIÈRE? Oui ☐ Non ☐

13 COMBIEN D'HEURES PAR SEMAINE ... TRAVAILLE-T-IL(ELLE) HABITUELLEMENT:  
 À SON EMPLOI (principal)?  Si le total est 30 ou plus, passer à 15  
 à d'autres emplois?

14 POURQUOI ... TRAVAILLE-T-IL(ELLE) HABITUELLEMENT MOINS DE 30 HEURES PAR SEMAINE?  
☐ Inscrivez le code

15 LA SEMAINE DERNIÈRE, COMBIEN D'HEURES SUPPLÉMENTAIRES ... A-T-IL(ELLE) TRAVAILLÉES?  
 (Comptez les heures rémunérées ou non à tous les emplois)  Pour "aucune", inscrivez 00

16 LA SEMAINE DERNIÈRE, COMBIEN D'HEURES A-T-IL(ELLE) ÉTÉ ABSENTÉ(e) DU TRAVAIL POUR UNE RAISON QUELCONQUE (MALADIE, VACANCES, MISE À PIED)?  
 (Toutes les heures)  Pour "aucune", inscrivez 00 et passer à 18

17 QUELLE ÉTAIT LA RAISON PRINCIPALE DE CETTE ABSENCE?  Inscrivez le code

18 COMBIEN D'HEURES ... A-T-IL(ELLE) EFFECTIVEMENT TRAVAILLÉES LA SEMAINE DERNIÈRE: À SON EMPLOI (principal)?  à d'autres emplois?

19 AU COURS DES 4 DERNIÈRES SEMAINES, ... S'EST-IL(ELLE) CHERCHÉ UN AUTRE EMPLOI? Oui ☐ Non ☐ Passer à 71

20 QU'A FAIT ... AU COURS DES 4 DERNIÈRES SEMAINES POUR SE TROUVER UN AUTRE EMPLOI?  
☐ Inscrivez le(s) code(s) et passer à 71

21 ... A-T-IL(ELLE) CHERCHÉ UN AUTRE EMPLOI? Oui ☐ Non ☐ Passer à 71

22 QU'A FAIT ... AU COURS DES 4 DERNIÈRES SEMAINES POUR SE TROUVER UN AUTRE EMPLOI?  
☐ Inscrivez le(s) code(s) et passer à 71

23 ... A-T-IL(ELLE) COMMENCÉ À TRAVAILLER POUR CET EMPLOYEUR?  
 Mo An ☐ Si le mois est inconnu, mettre "à Mo."

24 DE QUEL GENRE D'ENTREPRISE, D'INDUSTRIE OU DE SERVICE S'AGISSAIT-IL? (Donnez une description complète, par ex., fabrication de boîtes en carton, magasin de chaussures au détail, gouvernement municipal.)

25 QUEL GENRE DE TRAVAIL ... FAISAIT-IL(ELLE)? (Donnez une description complète, par ex., tient les comptes à jour, vend des chaussures, enseigne dans une école primaire.)

26 Statut (de travailleur):  
 Employé principal ☐ ☐ Inscrivez le code  
 Autre employé ☐ ☐ Inscrivez le code

27 NOTES

30 LA SEMAINE DERNIÈRE ... AVAIT-IL(ELLE) UN EMPLOI AUQUEL IL(ELLE) N'PAS TRAVAILLÉ?  
 Oui ☐ Non ☐ Passer à 33

31 LA SEMAINE DERNIÈRE ... AVAIT-IL(ELLE) UN EMPLOI DEVANT COMMENCER À UNE DATE FUTURE DÉTERMINÉE? Oui ☐ Non ☐ Passer à 50

32 À PARTIR DE LA FIN DE SEMAINE DERNIÈRE, DANS COMBIEN DE SEMAINES ... DOIT-IL(ELLE) COMMENCER À TRAVAILLER À SON NOUVEAU EMPLOI?  Passer à 50

33 POURQUOI ... S'EST-IL(ELLE) ABSENTÉ(e) DU TRAVAIL LA SEMAINE DERNIÈRE? ☐ Inscrivez le code. Si c'est 6, passer à 32

34 ... AVAIT-IL(ELLE) PLUS D'UN EMPLOI LA SEMAINE DERNIÈRE? Oui ☐ Non ☐

35 COMBIEN D'HEURES PAR SEMAINE ... TRAVAILLE-T-IL(ELLE) HABITUELLEMENT:  
 À SON EMPLOI (principal)?  Si le total est 30 ou plus, passer à 37  
 à d'autres emplois?

36 POURQUOI ... TRAVAILLE-T-IL(ELLE) HABITUELLEMENT MOINS DE 30 HEURES PAR SEMAINE? ☐ Inscrivez le code

37 JUSQU'À LA FIN DE LA SEMAINE DERNIÈRE, PENDANT COMBIEN DE SEMAINES CONSECUTIVES ... AVAIT-IL(ELLE) ÉTÉ ABSENTÉ(e) DU TRAVAIL?

38 ... REÇOIT-IL(ELLE) UNE RÉMUNÉRATION POUR SES ABSENSES DE LA SEMAINE DERNIÈRE? Oui ☐ Non ☐

39 À L'INTERVIEWER  
 • Pour code 5 (mise à pied) à 33 ☐ passer à 56  
 • Autrement ☐ passer à 40

40 AU COURS DES 4 DERNIÈRES SEMAINES ... S'EST-IL(ELLE) CHERCHÉ UN AUTRE EMPLOI? Oui ☐ Non ☐ Passer à 71

41 QU'A FAIT ... AU COURS DES 4 DERNIÈRES SEMAINES POUR SE TROUVER UN AUTRE EMPLOI?  
☐ Inscrivez le(s) code(s) et passer à 71

42 ... A-T-IL(ELLE) CHERCHÉ UN AUTRE EMPLOI? Oui ☐ Non ☐ Passer à 71

43 QU'A FAIT ... AU COURS DES 4 DERNIÈRES SEMAINES POUR SE TROUVER UN AUTRE EMPLOI?  
☐ Inscrivez le(s) code(s) et passer à 71

44 ... A-T-IL(ELLE) CHERCHÉ UN AUTRE EMPLOI? Oui ☐ Non ☐ Passer à 71

45 QU'A FAIT ... AU COURS DES 4 DERNIÈRES SEMAINES POUR SE TROUVER UN AUTRE EMPLOI?  
☐ Inscrivez le(s) code(s) et passer à 71

46 ... A-T-IL(ELLE) CHERCHÉ UN AUTRE EMPLOI? Oui ☐ Non ☐ Passer à 71

47 QU'A FAIT ... AU COURS DES 4 DERNIÈRES SEMAINES POUR SE TROUVER UN AUTRE EMPLOI?  
☐ Inscrivez le(s) code(s) et passer à 71

48 QUEL GENRE D'ENTREPRISE, D'INDUSTRIE OU DE SERVICE S'AGISSAIT-IL? (Donnez une description complète, par ex., fabrication de boîtes en carton, magasin de chaussures au détail, gouvernement municipal.)

49 QUEL GENRE DE TRAVAIL ... FAISAIT-IL(ELLE)? (Donnez une description complète, par ex., tient les comptes à jour, vend des chaussures, enseigne dans une école primaire.)

50 ... A-T-IL(ELLE) DÉJÀ TRAVAILLÉ?  
 Oui ☐ Non ☐ Passer à 55

51 QUAND ... A-T-IL(ELLE) TRAVAILLÉ POUR LA DERNIÈRE FOIS À UN EMPLOI OU À UNE ENTREPRISE?  
 Mo An ☐ Si le mois est inconnu, mettre "à Mo."

52 À L'INTERVIEWER  
 • S'il (elle) a travaillé pour la dernière fois avant  passer à 55  
 • Autrement ☐ passer à 53

53 ENVIRON COMBIEN D'HEURES PAR SEMAINE ... TRAVAILLAIT-IL(ELLE) À CET EMPLOI?  Plein temps ☐ Temps partiel ☐

54 QUELLE ÉTAIT LA RAISON PRINCIPALE POUR LAQUELLE ... A LAISSÉ CET EMPLOI?  Inscrivez le code

55 À L'INTERVIEWER  
 • Pour "Incapacité permanente" à 10 ☐ passer à 80  
 • Autrement ☐ passer à 56

56 AU COURS DES 6 DERNIERS MOIS ... S'EST-IL(ELLE) CHERCHÉ DU TRAVAIL? Oui ☐ Non ☐ Passer à 70

57 AU COURS DES 4 DERNIÈRES SEMAINES QU'A FAIT ... POUR SE TROUVER DU TRAVAIL? Notez toute méthode indiquée  
 Rien ☐ Passer à 63

• AU COURS DES 4 DERNIÈRES SEMAINES ... A-T-IL(ELLE) FAIT AUTRE CHOSE POUR SE TROUVER DU TRAVAIL? Notez toute autre méthode indiquée  
 Pour chaque méthode donnée, inscrire LA DERNIÈRE FOIS? (Répétez la méthode)

S'est-il(elle) adressé(e) à un bureau de placement PUBLIC ☐ à un bureau de placement PRIVÉ ☐ à un SYNDICAT ☐ directement à des EMPLOYEURS ☐ à des AMIS ou des parents ☐ à la lettre, même une ANNONCE ou réponse à une ANNONCE ☐ A-t-il(elle) CONSULTÉ les ANNONCES ☐ AUTRE Précisez dans les NOTES

58 QUE FAISAIT ... IMMÉDIATEMENT AVANT DE COMMENCER À SE CHERCHER DU TRAVAIL, PAR EX., TRAVAILLAIT, GARDAIT LA MAISON, ALLAIT À L'ÉCOLE, OU AUTRE CHOSE?  Inscrivez le code

59 JUSQU'À LA FIN DE LA SEMAINE DERNIÈRE, PENDANT COMBIEN DE SEMAINES ... AVAIT-IL(ELLE) CHERCHÉ DU TRAVAIL, SANS COMPTER LES SEMAINES OU IL(ELLE) TRAVAILLAIT ÉGALEMENT?

60 ... CHERCHÉ-T-IL(ELLE) UN EMPLOI DE MOINS DE 6 MOIS OU DE PLUS DE 6 MOIS? Moins de 6 mois (incl. 6 mois) ☐ Plus de 6 mois ☐

61 ENVIRON COMBIEN D'HEURES DE TRAVAIL PAR SEMAINE ... SE CHERCHÉ-T-IL(ELLE)?  Plein temps ☐ Temps partiel ☐

62 À L'INTERVIEWER  
 • Si, au poste 57, il y a eu au moins une méthode qui possède "1 semaine depuis la dernière fois" ☐ passer à 64  
 • Autrement ☐ passer à 63

63 Y A-T-IL UNE RAISON POUR LAQUELLE ... N'PAS CHERCHÉ DE TRAVAIL LA SEMAINE DERNIÈRE? ☐ Inscrivez le code

64 Y A-T-IL UNE RAISON QUI AURAIT EMPÊCHÉ ... DE PRENDRE UN EMPLOI LA SEMAINE DERNIÈRE? ☐ Inscrivez le code et passer à 70

ACTIVITÉ SCOLAIRE

65 LA SEMAINE DERNIÈRE ... FRÉQUENTAIT-IL(ELLE) UNE ÉCOLE, UN COLLÈGE OU UNE UNIVERSITÉ? Oui ☐ Non ☐ Passer à 90

66 ... ÉTAIT-IL(ELLE) INSCRITE(e) COMME ÉTUDIANTE(e) À PLEIN TEMPS OU À TEMPS PARTIEL? Plein temps ☐ Temps partiel ☐

67 DE QUEL GENRE D'ÉCOLE S'AGIT-IL?  Inscrivez le code

SOURCE DE RENSEIGNEMENTS

68 N° de page-ligne du DM de la personne qui a fourni les renseignements ci-dessus: La dernière interview  Cette interview

69 Ces renseignements ont-ils été obtenus par téléphone? Oui ☐ Non ☐

Servez-vous du verso pour NOTES supplémentaires

70 À L'INTERVIEWER  
 • Si "Non" (jamais travaillé) à 50 ☐ passer à 80  
 • S'il (elle) a travaillé pour la dernière fois avant  à 51 ☐ passer à 80  
 • Autrement ☐ passer aux postes 72 à 76 et assurez-vous que les détails sont exacts et complets.

71 ... A-T-IL(ELLE) CHANGÉ D'EMPLOYEUR DEPUIS LE MOIS DERNIER?  
☐ Inscrivez les nouveaux détails pour 72 à 76 Non ☐ Assurez-vous que les détails de 72 à 76 sont exacts et complets.

72 POUR QUI ... TRAVAILLAIT-IL(ELLE)? (Nom de l'entreprise, de l'organisme gouvernemental ou de la personne.)

73 QUAND ... A-T-IL(ELLE) COMMENCÉ À TRAVAILLER POUR CET EMPLOYEUR?  
 Mo An ☐ Si le mois est inconnu, mettre "à Mo."

74 DE QUEL GENRE D'ENTREPRISE, D'INDUSTRIE OU DE SERVICE S'AGISSAIT-IL? (Donnez une description complète, par ex., fabrication de boîtes en carton, magasin de chaussures au détail, gouvernement municipal.)

75 QUEL GENRE DE TRAVAIL ... FAISAIT-IL(ELLE)? (Donnez une description complète, par ex., tient les comptes à jour, vend des chaussures, enseigne dans une école primaire.)

76 Statut (de travailleur):  
 Employé principal ☐ ☐ Inscrivez le code  
 Autre employé ☐ ☐ Inscrivez le code

77 NOTES

78 N° de poste  N° de poste

79 N° de poste  N° de poste

80 N° de poste  N° de poste

81 N° de poste  N° de poste

82 N° de poste  N° de poste

83 N° de poste  N° de poste

84 N° de poste  N° de poste

85 N° de poste  N° de poste

86 N° de poste  N° de poste

87 N° de poste  N° de poste

88 N° de poste  N° de poste

89 N° de poste  N° de poste

90 N° de poste  N° de poste

91 N° de poste  N° de poste

6 4000 475 20 2/71 SEE REVERSE FOR ENGLISH

Déclaration exigée en vertu de la Loi sur la statistique, chapitre 15, Statut du Canada de 1970: 71-72.

## FEUILLE DES CODES

### Questionnaire de l'enquête sur la population active (Formule 05)

<p>14</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 Maladie ou invalidité de l'enquête</li> <li>2 Obligations <b>personnelles</b> ou familiales</li> <li>3 Va à l'école</li> <li>4 N'a pu trouver que du travail à <b>temps partiel</b></li> <li>5 Ne voulait pas de travail à plein temps</li> <li>6 Travail à plein temps, moins de 30 heures par semaine</li> <li>0 Autre — Précisez dans les NOTES</li> </ol>	<p>54</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 Maladie ou invalidité de l'enquête</li> <li>2 Obligations <b>personnelles</b> ou familiales</li> <li>3 Va à l'école</li> <li>4 A quitté son emploi <b>sans raison précise</b></li> <li>5 A perdu son emploi ou a été <b>mis(e) à pied</b> (travailleurs rémunérés seulement)</li> <li>6 A déménagé</li> <li>7 N'était pas satisfait(e) de son emploi (faible rémunération, conditions de travail médiocres, etc.)</li> <li>8 A pris sa <b>retraite</b></li> <li>0 Autre — Précisez dans les NOTES</li> </ol>
<p>17</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 Maladie ou invalidité de l'enquête</li> <li>2 Obligations <b>personnelles</b> ou familiales</li> <li>3 Mauvais <b>temps</b></li> <li>4 <b>Conflit</b> du travail (grève ou lock-out)</li> <li>5 Mise à pied s'attend à un <b>rappel</b> (travailleurs rémunérés seulement)</li> <li>6 Début d'un <b>nouvel emploi</b> au cours de la semaine, ou fin de l'emploi (ne s'attend pas à y retourner)</li> <li>7 <b>Vacances</b></li> <li>8 <b>Jour férié</b> (ou fête religieuse)</li> <li>9 Travail à <b>temps réduit</b> (en raison du manque d'équipement, de l'entretien ou de la réparation de l'usine, etc.)</li> <li>0 Autre Précisez dans les NOTES</li> </ol>	<p>58</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 <b>Travaillait</b></li> <li>2 Tenait maison</li> <li>3 Allait à l'école</li> <li>0 Autre — Ne précisez pas dans les NOTES</li> </ol>
<p>20</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 S'est adressé(e) : À un <b>bureau</b> de placement public</li> <li>2 S'est adressé(e) : À un <b>bureau</b> de placement privé</li> <li>3 S'est adressé(e) : À un <b>syndicat</b></li> <li>4 S'est adressé(e) : Directement à des <b>employeurs</b></li> <li>5 S'est adressé(e) : À des <b>amis</b> ou des parents</li> <li>6 A fait paraître des annonces ou a répondu à des annonces</li> <li>7 A consulté les annonces</li> <li>0 Autre — Précisez dans les NOTES</li> </ol>	<p>63</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 Était <b>malade</b> ou invalide</li> <li>2 Avait des obligations <b>personnelles</b> ou familiales</li> <li>3 Allait à l'école</li> <li>4 N'est plus intéressé(e) à trouver du travail</li> <li>5 Attendait un <b>rappel</b> (à son emploi précédent)</li> <li>6 A trouvé un <b>nouvel emploi</b></li> <li>7 Attendait que des employeurs lui <b>répondent</b></li> <li>8 Pense qu'il n'existe pas de travail disponible (dans la région, ou qui réponde à ses aptitudes)</li> <li>9 N'a donné aucune raison</li> <li>0 Autre — Précisez dans les NOTES</li> </ol>
<p>33</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 Maladie ou invalidité de l'enquête</li> <li>2 Obligations <b>personnelles</b> ou familiales</li> <li>3 Mauvais <b>temps</b></li> <li>4 <b>Conflit</b> du travail (grève ou lock-out)</li> <li>5 Mise à pied s'attend à un <b>rappel</b> (travailleurs rémunérés seulement)</li> <li>6 <b>Nouvel emploi</b> devant commencer à une date future</li> <li>7 <b>Vacances</b></li> <li>0 Autre — Précisez dans les NOTES</li> </ol>	<p>64</p> <p>Oui, ne pouvait pas prendre un emploi parce qu'il (elle) :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 Était <b>malade</b> ou invalide</li> <li>2 Avait des obligations <b>personnelles</b> ou familiales</li> <li>3 Allait à l'école</li> <li>4 Avait déjà un <b>emploi</b></li> <li>0 Autre — Précisez dans les NOTES</li> </ol> <p>(Non, était prêt(e) à travailler la semaine dernière :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>5 N'avait aucune raison</li> </ol>
<p>36</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 Maladie ou invalidité de l'enquête</li> <li>2 Obligations <b>personnelles</b> ou familiales</li> <li>3 Va à l'école</li> <li>4 N'a pu trouver que du travail à <b>temps partiel</b></li> <li>5 Ne voulait pas de travail à plein temps</li> <li>6 Travail à plein temps, moins de 30 heures par semaine</li> <li>0 Autre — Précisez dans les NOTES</li> </ol>	<p>76 77</p> <p>A travaillé pour d'autres</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 Travailleur <b>rémunéré</b></li> <li>2 Travailleur familial <b>non rémunéré</b></li> </ol> <p>A travaillé à son compte</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>3 Entreprise constituée — Avec aide rémunérée</li> <li>4 Entreprise constituée — Sans aide rémunérée</li> <li>5 Entreprise non constituée — Avec aide rémunérée</li> <li>6 Entreprise non constituée — Sans aide rémunérée (Genre A)</li> </ol> <p>(a) gardien(nels d'enfants travaillant chez les clients</p> <p>(b) nettoyeurs(euses) travaillant pour plusieurs clients</p> <p>(c) hommes (femmes) à tout faire, etc., dirigé(e)s par un tiers</p> <p>(Ne comprend pas les personnes demeurant chez les clients ni les employés d'agences)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>7 Entreprise non constituée — Sans aide rémunérée (Genre B)</li> </ol> <p>Tous les autres</p> <p>(Attribuez le code 6 ou 7 aux travailleurs à leur compte sans entreprise)</p>
<p>41</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 S'est adressé(e) : À un <b>bureau</b> de placement public</li> <li>2 S'est adressé(e) : À un <b>bureau</b> de placement privé</li> <li>3 S'est adressé(e) : À un <b>syndicat</b></li> <li>4 S'est adressé(e) : Directement à des <b>employeurs</b></li> <li>5 S'est adressé(e) : À des <b>amis</b> ou des parents</li> <li>6 A fait paraître des annonces ou a répondu à des annonces</li> <li>7 A consulté les annonces</li> <li>0 Autre — Précisez dans les NOTES</li> </ol>	<p>82</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 École primaire ou secondaire</li> <li>2 Université</li> <li>3 Collège communautaire, ou CEGEP</li> <li>0 Autre — Précisez dans les NOTES</li> </ol>



1	1
2	2
3	3
4	4
5	5
6	6
7	7
8	8
9	9
10	10
11	11
12	12



